



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar

Romero-2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctora en Administración

AUTORA:

Mg. Danixa Domínguez Escudero (ORCID: 0000-0001-5870-3006)

ASESORA:

Dra. Carmen Elena Carbonell García (ORCID: 0000-0001-9026-2714)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gerencias Funcionales

CHIMBOTE – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A mis padres por su apoyo y amor incondicional.

Al gran amor de mi vida, Dayra Taiza.


Danixa.

## **Agradecimiento**

En especial a todos mis compañeros de trabajo que colaboraron de una u otra forma con la realización del presente trabajo. Asimismo, a mis asesores y docentes, que aportaron sus conocimientos en mejora de mi indagación.

Danixa.

## Página del jurado

|  |                                      |   |
|--|--------------------------------------|---|
|  <b>UCV</b><br>UNIVERSIDAD<br>CÉSAR VALLEJO | <b>ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS</b> | Código :<br>Versión : 01<br>Fecha : 2018<br>Página : 1 de 2 |
|--|--------------------------------------|---|

Siendo las horas 10:00 del día, miércoles veintidos de enero del año dos mil veinte se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada:

### **CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL INSTITUTO DE EXCELENCIA CARLOS SALAZAR ROMERO - 2019.**

Presentado por el Magíster: **DOMÍNGUEZ ESCUDERO, DANIXA**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina:

Aprobada por unanimidad

Así también los miembros del Jurado suscriben la calificación de 15 como nota de la experiencia curricular de Desarrollo del trabajo de investigación.

En consecuencia, el graduando se encuentra en condiciones de ser calificado/a como (Apto/ no apto) Apta para recibir el grado académico de:

### **DOCTORA EN ADMINISTRACION**

Chimbote, 22 de enero de 2020

PRESIDENTE: Dra. Rosa María Salas Sánchez

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Omar Bellido Valdiviezo

Firma: 

VOCAL: Dra. Carmen Carbonell Garcia

Firma: 

|         |                            |        |   |        |           |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la<br>Dirección / Vicerrectorado<br>de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Danixa Domínguez Escudero, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019” presentado en 150 folios, para la obtención del grado académico de Doctor en Administración, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, Diciembre 2019



-----  
Danixa Domínguez Escudero

DNI N°70554739

## Índice

|   | Página |
|---|--------|
| Carátula  | i      |
| Dedicatoria   | ii     |
| Agradecimiento  | iii    |
| Página del jurado   | iv     |
| Declaratoria de autenticidad  | v      |
| Índice  | vi     |
| Índice de tablas  | viii   |
| Índice de figuras   | ix     |
| RESUMEN   | x      |
| ABSTRACT  | xi     |
| RESUMO  | xii    |
| I. INTRODUCCIÓN   | 1      |
| II. MÉTODO  | 16     |
| 2.1. Diseño de investigación  | 16     |
| 2.2. Variables de operacionalización  | 17     |
| 2.3. Población, muestra y muestreo  | 19     |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 19     |
| 2.5. Procedimientos   | 19     |
| 2.6. Método de análisis de datos  | 20     |
| III. RESULTADOS   | 22     |
| IV. DISCUSIÓN   | 49     |
| V. CONCLUSIONES   | 55     |
| VI. RECOMENDACIONES   | 57     |
| VII. PROPUESTA  | 59     |
| REFERENCIAS   | 61     |
| ANEXOS  | 71     |
| ANEXO 1: Matriz de consistencia.  | 72     |
| ANEXO 2: Instrumentos   | 75     |

|  |     |
|--|-----|
| ANEXO 3: Validez y confiabilidad   | 99  |
| ANEXO 4: Autorización de la institución.   | 114 |
| ANEXO 5: Base de datos.  | 115 |
| ANEXO 6: Artículo científico   | 117 |
| ANEXO 7: Plan de mejora.   | 124 |
| ANEXO 8: Declaración jurada de autoría y autorización para la<br>publicación del artículo científico | 134 |
| ANEXO 9: Pantalla de turnitin  | 135 |
| ANEXO 10: Acta de aprobación de originalidad de tesis  | 136 |
| ANEXO 11: Formulario de autorización para la publicación electrónica<br>de las tesis                 | 137 |
| ANEXO 12: Autorización de la versión final del trabajo de investigación                              | 138 |

## Índice de tablas

|  | <b>Página</b> |
|--|---------------|
| Tabla 1 Operacionalización de la variable: Clima organizacional                            | 17            |
| Tabla 2 Operacionalización de la variable: Estrés Laboral                                  | 18            |
| Tabla 3 Correlación del clima y el estrés laboral  | 22            |
| Tabla 4 Síntesis de la relación del clima y estrés laboral, respecto a sus características | 23            |
| Tabla 5 Nivel del clima en el trabajo  | 26            |
| Tabla 6 Nivel del clima en el trabajo, conforme sus características                        | 27            |
| Tabla 7 Nivel del clima en el trabajo, conforme sus dimensiones                            | 28            |
| Tabla 8 Nivel de estrés en el trabajo  | 29            |
| Tabla 9 Nivel de estrés en el trabajo, conforme sus características                        | 30            |
| Tabla 10 Nivel del estrés laboral, conforme sus dimensiones                                | 32            |
| Tabla 11 Relación entre autorrealización y estrés laboral, conforme sus características    | 33            |
| Tabla 12 Relación de la autorrealización y el estrés en el trabajo                         | 35            |
| Tabla 13 Relación del involucramiento y estrés laboral, conforme sus características       | 36            |
| Tabla 14 Relación del involucramiento y el estrés en el trabajo                            | 38            |
| Tabla 15 Relación de la supervisión y estrés laboral, conforme sus características         | 39            |
| Tabla 16 Relación de la supervisión y el estrés organizacional                             | 41            |
| Tabla 17 Relación de la comunicación y estrés laboral, conforme sus características        | 42            |
| Tabla 18 Relación de la comunicación y el estrés organizacional                            | 44            |
| Tabla 19 Relación de las condiciones y estrés laboral, conforme sus características        | 45            |
| Tabla 20 Relación de las condiciones y el estrés en el trabajo                             | 47            |



## Índice de figuras

|  | <b>Página</b> |
|--|---------------|
| Figura 1 Diagrama de dispersión del clima y el estrés laboral                                    | 25            |
| Figura 2 Diagrama de dispersión entre las condiciones y el estrés laboral,<br>para la propuesta. | 48            |

## RESUMEN

La presente investigación denominada: Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019. Se realizó en la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de Doctor en Administración, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en dicha institución.

La metodología que se empleó fue un enfoque cuantitativo. Asimismo, es de tipo no experimental, descriptivo, correlacional, propositiva y de corte transversal. Sus bases teóricas están sustentadas por Likert, R (Clima organizacional), y Selye, H (Estrés laboral). La población estuvo constituida por 78 docentes, para efectos del estudio se utilizó la muestra censal, a los cuales se empleó criterios de exclusión, quedando como muestra 72 docentes. La técnica de recojo de la información fue como encuesta, entrevista y observación, con sus instrumentos cuestionario, ficha de entrevista y ficha de observación, respectivamente.

Los resultados estadísticos alcanzados en la investigación señalan que el clima organizacional tiene una correlación inversa y débil con el estrés laboral de los maestros en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019; según Rho Spearman, se determinó  $p = 0.047 < 0.05$ , por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**Palabras clave:** Clima organizacional, estrés laboral, involucramiento laboral, condiciones laborales, reacciones emocionales.

## ABSTRACT

This research called: organizational climate and job stress in high school of excellence Carlos Salazar Romero-2019. It was held at the Universidad Cesar Vallejo to choose the degree of Doctor of Administration; he had as general objective to determine the relationship between organizational climate and job stress in this institution.

The methodology that was used was a quantitative. It is also non-experimental descriptive correlational propositional type and cross section. Its theoretical bases are supported by Likert, R (Organizational environment), and Selye H(Work stress).The population consisted of 78 teachers, for purposes of the study sample was used census, to which exclusion criteria, 72 being as shown teaching was employed. The technique I gather the information was as survey, interview and observation, with its questionnaire instruments, record interview and observation sheet, respectively.

The statistical results achieved in the investigation indicate that organizational climate has an inverse and weak correlation with job stress of teachers at the institute of excellence Carlos Salazar Romero-2019; as Rho Spearman,  $p = 0.047$  was determined  $< 0.05$ , whereby the alternate hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

**Keywords:** organizational climate, job stress, job involvement, working conditions, emotional reactions.

## RESUMO

Esta pesquisa é denominada: clima organizacional e estresse no trabalho no Instituto de Excelência Carlos Salazar Romero-2019. Foi realizado na Universidade Cesar Vallejo para optar pelo grau acadêmico de Doutor em Administração, cujo objetivo geral era determinar a relação entre o clima organizacional e o estresse no trabalho na referida instituição.

A metodologia utilizada foi uma abordagem quantitativa. Também é não experimental, descritivo, correlacional, propositivo e transversal. Suas bases teóricas são apoiadas por Likert, R (Clima Organizacional) e Selye, H (Estresse no Trabalho). A população foi composta por 78 professores, para os fins do estudo foi utilizada a amostra censitária, para a qual foram utilizados critérios de exclusão, deixando 72 professores como amostra. A técnica de coleta das informações foi de pesquisa, entrevista e observação, com seus instrumentos de questionário, ficha de entrevista e ficha de observação, respectivamente.

Os resultados estatísticos alcançados na pesquisa indicam que o clima organizacional tem uma correlação inversa e fraca com o estresse no trabalho dos professores do Instituto de Excelência Carlos Salazar Romero-2019; De acordo com Rho Sperman, foi determinado  $p = 0,047 < 0,05$ , pelo qual a hipótese alternativa é aceita e a hipótese nula é rejeitada.

**Palavras-chave:** clima organizacional, estresse no trabalho, envolvimento no trabalho, condições de trabalho, reações emocionais.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Los maestros enfrentan constantemente diversas demandas de su entorno de trabajo, cambiante y exigente de calidad, lo que requiere preparación y adaptación. Dado que el estrés en el trabajo es una enfermedad que afecta con mayor incidencia. Por lo tanto, el estrés está aumentando en nuestros entornos, al igual que el interés por comprender estos fenómenos ha incrementado, siendo necesarios para la optimización de las instituciones.

Según las Naciones Unidas (ONU), la enfermedad del siglo 21 es el estrés. En el lugar de trabajo, la incidencia es frecuente entre los empleados. Según las estimaciones para el año 2021, la fuente más importante de interrupción del trabajo será el estrés (OMS, 2004). Causando un alto ausentismo, rotación y múltiples problemas organizativos en los trabajadores en sus diversos roles y en la misma organización.

En un estudio elaborado por la compañía Regus en el 2017, la población mexicana tiene estrés en un 75%, seguido un 73% para los chinos, y estadounidenses en un 59%, los cuales afirman que sus entornos laborales son su principal estresor. Asimismo, el 40% de la población de México padece de estrés laboral (García, Martínez y Linares, 2017).

Según el Instituto de Opinión Pública, en el 2017, el 80% de los peruanos sufren de estrés, en su mayoría el 47.7% de las féminas presentan estrés con frecuencia: (El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos, 2018, marzo 28).

Según MINEDU (citado por proyecto de ley N°4516, 2019) en nuestro país hay 395 institutos superiores públicos, los cuales albergan a 10563 maestros, de los que el 63% (6700) son contratados y solo el 37% (3863) son nombrados. Esta diferencia considerable genera un entorno desigual en estabilidad laboral, salarios, evaluaciones, beneficios laborales, entre otros.

Asimismo, la exigencia por mejorar el entorno laboral en los institutos es apremiante, ya que está incluido dentro de cinco condiciones básicas de calidad concernientes a la infraestructura; previsión económica y financiera; gestión académica; gestión institucional; y personal docente. Las mismas que serán evaluadas desde el 2020 por SUNEDU (Resolución Viceministerial-Minedu N° 227,2019).

Así es como el instituto de excelencia muestra un entorno laboral, carente de innovación, incertidumbre laboral, poca adaptación, condiciones laborales desiguales, recursos insuficientes, pobre infraestructura, salarios bajos que obligan a laborar en paralelo

en otras instituciones, falta de tecnología; desencadenando en sus docentes una saturación física, cognitiva psicológica y emocional.

En nuestros maestros, el estrés tiene efectos físicos que muestran síntomas como tensión muscular, dolor de cabeza, dolor de espalda. A nivel emotivo que incluye sensaciones de pesimismo, ansiedad y temor; en el plano cognitivo se merma distintas capacidades mentales, la disminución de memoria, así como la determinación, problemas para decidir; finalmente en las conductas, se proyectan situaciones nerviosas y emociones cambiantes e incluso más en todo el estado, hay una gran cantidad de desinterés, actitudes de disputa, sospecha, omisión de trabajo y metas proyectadas, rechazo de cambio, instancias de estrés, que afectan severamente el clima institucional.

Para el desarrollo de esta investigación, se examinaron varias indagaciones de problemas y variables similares, estos trabajos de investigación nos permitieron reforzar y tomar como punto de partida y apoyo en el estudio actual.

Las indagaciones internacionales que relacionan al clima y estrés laboral, afirman que los docentes que obtienen alto estrés también manifiestan bajos niveles de clima laboral, a su vez concluyeron que si existe relación inversa entre las variables. (Martínez, Rodríguez y Cobeña, 2019; Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2017).

Indagadores peruanos afirmaron que, el clima laboral de los docentes manifiesta una relación inversa con el agotamiento emocional (Bobadilla, 2017) y la satisfacción que le genera trabajar en la institución (Acuña, 2017). De modo contrario, Ccorahua (2018), afirma la existencia de una relación muy baja entre las mencionadas variables.

Distintos investigadores extranjeros concuerdan en los resultados de sus pesquisas, respecto al grado de clima laboral, de positivos o altos para los docentes de distintas instituciones educativas (Yazdi & Yakhani, 2017; Sandoval, Surdez, y Hernández, 2015). Asimismo, los maestros de la Universidad de Ciencias Médicas de la Habana (Segredo, Rignack, García, Perdomo, León y García, 2015) y el 63,7% de los maestros de una universidad pública de Venezuela (Visbal, 2014). Por otro lado, no se encontró resultados confiables que afirmen la existencia de niveles altos o positivos en instituciones educativas peruanas.

El clima laboral en algunas escuelas públicas de México, percibido por sus docentes es alto en un 73,5%, los cuales en su mayoría son docentes que tienen entre 35 a 49 años, entre 15 a 29 años de antigüedad, trabajan menos de 40, son contratados. Asimismo, el 76,6% de las mujeres manifiestan tener un alto nivel de clima organizacional (Ojeda, 2014).

En docentes de una universidad estatal en Chile, se concluyó que, hay un clima laboral alto, en su mayoría son mujeres, entre 35 y 49 años, tiempo de servicio entre 15 a 29 años, y son contratadas (Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba, y Padilla, 2017). Asimismo, el buen clima organizacional en los centros educativos permite aumentar el desempeño y la productividad, y disminuye los costos y el ausentismo, lo cual consigue el éxito en las instituciones (Barba y Salguero, 2017).

Según Santa Eulalia & Sampedro (2012) la cataloga como propiedades de entorno del trabajo, las cuales son valoradas por los colaboradores, y estas trascienden en su conducta. Asimismo, Robles et al, (2005) cree que, para conseguir el éxito en una institución, será indispensable las actitudes positivas de los colaboradores. Asimismo, los climas laborales positivos tienden a generar impulso, motivación, incrementa la producción, con lo que se logra el alcance de los objetivos en la institución (Permarupan et al, 2013), adicional a que provoca compartir los conocimientos adquiridos (Bock et al, 2005), mejorando los procedimientos para conseguir mejorar la institución (Denison, 1996).

Las indagaciones peruanas en las que determinaron climas organizacionales medios o regulares tenemos que los trabajadores de universidades privadas de Lima, catalogan en su mayoría a el clima organizacional medio en un 75%, de las cuales tienen el 91% de los varones, el 77% de las mujeres, el 76% de los que tienen menos de 5 años trabajando de antigüedad (Palma, 2014). Asimismo, en el instituto tecnológico público Luis Negreiros Vega, los docentes afirmaron tener un regular clima laboral en un 68% (Acuña, 2017). Del mismo modo, los educadores de los colegios de Patibamba (Ccorahua, 2018).

En distintos indagadores extranjeros que concluyeron niveles medios del clima laboral en maestros de instituciones de educación superior públicas son, Sotelo y Figueroa (2017) en 72%, y Salguero y García (2017) en un 61%. Asimismo, los docentes de una facultad de medicina de una universidad pública, concluyeron que el clima organizacional es medio con tendencia a bajo, ya que sienten algunos problemas respecto a la comunicación, colaboración, relaciones interpersonales, condiciones laborales, estímulo al desarrollo y la resolución de conflictos (Reyes, García & Alba, 2019).

En el Perú, el clima laboral en los centros de educación inicial privados de una congregación adventista es bajo (Espinoza, 2015). Asimismo, en un 80.9% de docentes de instituciones educativas secundarias públicas del Callao, presenta un clima organizacional desfavorables (Bobadilla, 2017).

Las indagaciones internacionales que determinaron niveles altos de estrés son: Según Cárdenas, Méndez y Gonzáles (2014), en los maestros universitarios de Colombia se encontró en un 86%; coincide con lo hallado en Ecuador por Martínez, Rodríguez y Cobeña (2019), donde ambas indagaciones atribuyen los resultados a que los maestros trabajan en otras instituciones en paralelo. Asimismo, se afirma que los docentes presentan altos índices de estrés laboral, y que esto es inherente a su profesión (Timms, Graham, & Cottrell, 2007).

Los maestros en Portugal afirman tener altos niveles de estrés laboral, siendo en su mayoría mujeres las que lo reportaron en un 34,9%, a diferencia de los hombres que fue de 29,0% (Gomes, Silva, Moro, 2006). Del mismo modo en Grecia los maestros de nivel primario, poseen niveles altos de estrés en un 54% (Antoniou, Polychroni & Vlachakis, 2006).

Del mismo modo, los empleados de una universidad sudanesa sufren de altos niveles de estrés, lo cual es provocado por ambigüedad y conflicto de roles, la no existencia de oportunidades de ascender, adecuada comunicación, nula intervención en la toma de decisiones, exceso de carga de tareas, condiciones laborales insuficientes, malas relaciones laborales. Asimismo, se determinó que el estrés está asociado de manera negativa a la salud física, desempeño, satisfacción y a el compromiso de los colaboradores (Shikieri & Musa, 2012).

En la indagación peruana de Ccorahua (2018), se determinó un nivel medio de estrés laboral en los docentes. Asimismo, en México, se encontró un nivel medio de estrés, en los que en su mayoría son varones de 31 a 40 años de edad (Toro, Corral, Murillo, Samaniego, Peña & Peralta, 2017). Del mismo modo, el 60% de los docentes universidades públicas afirma tener nivel de estrés medio (Vergara, Carabajo y Leal, 2017). Por otro lado, no se encontraron investigaciones significativas que determinen niveles bajos de estrés en los maestros.

Investigaciones previas al presente estudio, que relacionan al estrés y a las dimensiones del clima organizacional en los maestros son:

En Malasia, se investigaron a los trabajadores de 5 universidades, de las cuales concluyeron que hay algunos factores estresantes que se relacionan inversamente con la supervisión, las relaciones laborales, el compromiso, la comunicación, los recursos, los beneficios y pagos laborales (Makhbul & Khairuddin, 2014).

En cuanto a la autorrealización, se encontró que la realización profesional y personal están relacionados de manera inversa con el estrés en los docentes (Lambert, McCarthy,



Fitchett, Lineback & Reiser, 2015). Asimismo, se determinó que promover el desarrollo profesional de los maestros conllevará a reducir el estrés (Pearson & Moomaw, 2005). Así mismo, se afirmó que el estrés en los maestros tiene conexión con las tensiones que afectan el desarrollo profesional de los educadores, así también las pocas oportunidades de capacitación y nulas alternativas de promoción (Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2017). En ese sentido, Fernández (2008) manifiesta que la alta autoeficacia percibida por los maestros tiene una influencia significativa en los bajos niveles de estrés

En cuanto a el involucramiento laboral, se concluyó que entre identificación y presión laboral no hay conexión (Sandoval, Surdez y Hernández, 2015). Los maestros que presentan altos niveles de estrés, tienen reacciones apáticas, escaso compromiso, falta de interés, y alta resistencia al cambio (Martínez, Rodríguez y Cobeña, 2019).

Distintos indagadores internacionales afirmaron que el estrés que tienen los maestros en su centro de trabajo es provocado por condiciones laborales insuficientes y escasos recursos, lo cual merma el compromiso de ellos. ( Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Llorens, García & Salanova, 2014; Salanova, Llorens, Cifre & Martínez, 2012; Schaufeli & Bakker, 2008; Salanova, Cifre, Grau, Llorens & Martínez, 2005).

Afirmaron también que cuando el docente se siente a gusto en donde labora, generará un alto compromiso con su institución (Bakan, Buyukbese, Serahan & Sezer, 2014). Asimismo, los maestros que se encuentran satisfechos en sus trabajos generan un mayor compromiso con su institución educativa (Akram, Malik, Sarwar, Anwer, & Ahmad, 2015).

En cuanto a la supervisión, se determinó que en los docentes hay un nulo reconocimiento de parte de los administrativos y supervisores, así también un poco autonomía en sus funciones, lo cual contribuye a impulsar el estrés en los maestros (Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2017). Asimismo, afirmaron que la adecuada supervisión a los docentes genera insatisfacción a los docentes (Bakan et al., 2014). Afirman que el estrés en los maestros es provocado por unas inadecuadas estrategias de supervisión docente, lo cual conlleva a una tensión constante. (Byrne, 1991; Travers, 1993; Antoniou et al., 2006).

La justicia dentro de la organización a la hora de supervisar, fue determinante en el estado de salud de los colaboradores (Elovainio, Kivimaki & Vahtera, 2002) y de bienestar en el trabajo (Moliner, Martínez-Tur, Ramos, Peiró & Cropanzano, 2008).

En cuanto a la comunicación en el Perú, se afirmó la existencia de una relación positiva muy baja entre el estrés y comunicación de los maestros en las instituciones de educación inicial de la red Patibamba (Ccorahua, 2018).

En cuanto a la comunicación en Ecuador, las estructuras piramidales dentro de las organizaciones del sector educación, provoca que no haya una comunicación y participación adecuada entre todos, dificultando así la retroalimentación; con lo que genera consigo apatía, ansiedad, resistencia al cambio; estos factores son los causantes de enfermedades laborales, dentro de las organizaciones, perjudicando consigo también a la calidad en la educación (Martínez, Rodríguez & Cobeña, 2019).

En cuanto a las condiciones laborales en el Perú, los maestros de los colegios públicos afirman que las condiciones laborales que afrontan, son el principal detonante de estrés laboral (Ccorahua, 2018).

En cuanto a las condiciones laborales en pesquisas internacionales, afirman que, la falta de recursos disponibles, diversas exigencias e insuficientes compensaciones económicas, son factores determinantes que traen frustración y estrés en los docentes (Llorens, García & Salanova, 2005). Asimismo, en México afirmaron que el estrés guarda conexión con las malas condiciones laborales, como carencia de recursos para desempeñar su trabajo y bajos sueldos. Rodríguez, Oramas, y Rodríguez (2017). De la misma forma, el alto estrés en los docentes es provocado por condiciones laborales insuficientes (Antonioni et al., 2006). Así también, los trabajadores afirman estar descontentos respecto al espacio físico (Urdaneta, Álvarez y Urdaneta (2009).

En ese sentido, los maestros australianos poseen mayor posibilidad de enfermedades psicológicas cuando no tienen las condiciones laborales necesarias para desempeñar su trabajo (Garrick, Winwood, Mak, Cathcart, Bakker & Lushington, 2014). Asimismo, el estrés docente es provocado por no equilibrar demandas y la carencia de recursos para satisfacer dichas demandas (McCarthy, 2019). Del mismo modo, afirmaron que el incremento de estrés es provocado principalmente por la carencia de recursos para desarrollar su trabajo, lo cual trae consigo la ineficacia de la labor docente (Antonioni et al., 2006).

Las bases teóricas para el clima y el estrés en el trabajo, son abordadas y servirán como marco para identificar a nuestras variables de estudio, las cuales son:

Nuestra primera variable de estudios es el clima organizacional, el cual tiene orígenes en dos modelos. En la psicología moderna, el modelo de la escuela Gestalt, el cual nace a inicios de siglo XX en Alemania. Los ponentes que confluyen con esta modelo son: Max Wertheimer (1880-1943), Kurt Koffka (1887-1941), Kurt Lewin (1890-1947) y Wolfgang Kohler (1887-1967), Propone la construcción sobre la percepción de los colaboradores el

cual postula que el trabajador absorbe el contexto de su entorno tal y como se presenta, para luego, integrarlo a su pensamiento, generando así un comportamiento en función de lo que percibió (Hardy, 2018).

Por otro lado, la escuela funcionalista propone un modelo, donde Bronislaw Malinowsky y Alfred Reginald Radcliffe-Brown, fueron los principales autores que respaldan al modelo. Basada en el pensamiento y comportamiento del sujeto varían de acuerdo al ambiente que lo envuelve y las diferencias de cada sujeto serán de suma importancia a la hora de adaptarse a su entorno laboral (Edel & García, 2007)

Se plantea la unión de estos dos modelos, formando uno integral, la cual se basa en la valoración de los trabajadores, pero teniendo en cuenta su medio laboral.

El teórico que converge con esta indagación es Likert, con su teoría de los sistemas, presenta las características propias de una organización, y que estas ayudan a determinar nuestra variable de estudio, dividiéndolas en tres aspectos, tales como, las variables terminales, causales e intermedias. Con las que posteriormente nos ayudarán a tipificar nuestra variable.

Las variables causales, son aspectos independientes y que pueden ser controladas por los gestores, tales como, políticas y normas, estructura de la organización, roles de líder, decisiones, estrategias. Dentro de ello, en la presente investigación contemplaremos las dimensiones de condiciones laborales y supervisión. Las variables intervinientes o de intervención, manifiesta la situación interna de la organización, tales como, las actitudes, motivación, y comunicación. Para lo cual utilizaremos las dimensiones de comunicación e involucramiento laboral. Las finales son dependientes de las dos antes mencionadas, siendo el resultado de la relación de las variables causales e intervinientes, en este caso está representada por la dimensión de autorrealización (Likert, 1967)

Uno de los representantes más importantes, son Litwin & Stringer (1968) el cual, con un criterio conceptual, afirmó que es un grupo de características del contexto donde labora, de las cuales son vulnerables por los colaboradores y este repercutirá en sus motivaciones y en su actuar. La retribución, estructura, competencia, responsabilidad, conexión, coordinación, estándares, conflictos, e identidad; son características que repercuten en el clima en el trabajo.

Los autores que confluyen con la propuesta, que se cimienta en la percepción de los colaboradores son: Kozlowski & Klein (2000) postula que nace de la percepción de los trabajadores, y se amplía mediante interrelaciones con distintos compañeros de trabajo, por

lo que se convierte en una percepción en conjunto. Asimismo, según Hall (1998) es una agrupación de similitudes propias de un contexto laboral, las cuales son valoradas directamente o indirectamente por los colaboradores, en donde se determina la conducta del trabajador en función de lo percibido.

Finalmente, la definición que más se asemeja a nuestra postura de investigación y la cual tomaremos para sustentar el presente trabajo es la siguiente: Palma (2004) es la valoración del colaborador de su entorno de trabajo y se basa en aspectos relacionados, tales como oportunidades de realización personal, participación en la labor encomendada, evaluación que reciben y condiciones de trabajo que faciliten la tarea y acceso a la información involucrada para su trabajo en concordancia con otros colegas. Asimismo, conlleva a diagnosticar para arribar a tomar medidas anticipadas y de corrección para mejorar los procesos y resultados de la institución.

En la escala de la autora Sonia Palma, que tiene por nombre clima laboral CL-SPC, se utilizaron 5 dimensiones, la autorrealización, condiciones del trabajo, el involucramiento en el trabajo, la supervisión y comunicación. Las cuales emplearemos en la presente indagación:

La autorrealización es lo que cree el colaborador de su ambiente laboral propicie su crecimiento profesional y personal, referente a sus funciones y a su futuro. (Palma, 2004). Es por ello que es importante que en las organizaciones nuestros colaboradores se sientan reconocidos, seguros, y considerados. Asimismo, los colaboradores conseguirán aprender, desarrollarse y progresar en la organización.

De la misma forma la mejora profesional en los docentes es considerado una importante consecución de pasos que no solo implica la recopilación de conocimientos. Debe ser visto de manera flexible y estar definido en el aprendizaje continuo, más que en el transporte de conocimiento (Córdoba, 2014).

Para Robbins y Coulter (2013), el involucramiento laboral es la identificación psicológica que tiene el colaborador respecto a su trabajo y como contribuye este con su grado de desempeño al crecimiento de la organización. Es así como los colaboradores con un grado de involucramiento laboral destacado se identifican y comprometen con su trabajo. Adicionalmente los colaboradores presentan menos ausentismo y niveles de renuncia cuando están bien involucrados en su trabajo.

Para los autores Hellriegel, Slocum & Woodman (1995), el compromiso organizacional es la fuerza que le pone a su trabajo y su afinidad con la empresa. Se

caracteriza por la convicción y acogida de los objetivos y principios de la institución; también por la capacidad de hacer grandes esfuerzos en pro de la institución; y el sentido de pertenencia que genera hacia la institución. Para Albert & Whetten (1985), el segundo indicador, es la identificación organizacional, la cual es concebida como la percepción de los individuos respecto a los atributos y cualidades de la organización

Según Palma (2004), la supervisión es la percepción del desempeño del control que realizan los superiores a los colaboradores en medio de la jornada laboral, para lograr un buen desarrollo de su trabajo, para lo cual se requiere respaldo y guía.

La comunicación es entendida como la apreciación que se tiene del grado de celeridad, fluidez, especificación y claridad de lo que se informa, relacionada al común funcionar de la institución, como con los servicios a los clientes de la misma (Palma, 2004).

Asimismo, Palma (2014), asegura que tienen como finalidad cumplir con los propósitos trazados dentro de la institución para lo cual debe dotar de recursos necesarios; como económicos, psicosociales y materiales. Las percepciones de estos recursos necesarios determinan si las condiciones laborales son buenas o no.

La segunda variable de estudio es el estrés, el cual remonta hasta el filósofo Hipócrates, cuando éste hacía referencia al hablar de adversidad, aflicción, experiencias negativas y sufrimiento, siendo estas experiencias donde se presenta un acumulamiento de energía, sin embargo, la conceptualización del mismo a la fecha se presenta compleja debido a la naturaleza multifactorial del constructo.

Claude Bernard fue fisiólogo y en el siglo XIX, manifestó que las variantes externas en el entorno podrían perjudicar el cuerpo, lo cual es trascendental adaptarse a estos cambios, y así lograr un equilibrio interno. Así mismo a finales del siglo XVII, se afirma con un origen más técnico partiendo desde la ingeniería, cuando Robert Hooke la utilizó para detallar una relación entre una fuerza externa aplicada sobre una estructura física, logrando que esta pierda su forma inicial. De la misma forma en el siglo XIV, unos contextos no técnicos ya aludían el término a dificultades, de adversidades o de contrariedades. (Johnson, Kamilaris, Chrousos, & Gold, 1992).

A la hora de abordar nuestra segunda variable, existen principalmente tres modelos. Así, el primer modelo es el basado en la respuesta, aborda la variable desde las consecuencias o respuestas del cuerpo ante el estrés. El segundo es basado en el estímulo, donde constituye el estrés como las causas que lo provocan. El tercero es la interacción individuo-ambiente

basado en la transacción, que evalúa el entorno y la percepción de los empleados frente a esas situaciones (Peiró, 2008).

Para la presente indagación se utilizó el modelo basado en la respuesta, específicamente con la teoría en la que se fundamenta el estrés en el trabajo es la del Síndrome General de Adaptación de Selye, está provocada por situaciones de alta presión, en la que nuestro cuerpo debe afrontar de distintas maneras, siendo así, cualquier demanda que provoca una respuesta de estrés. Los malos estímulos en algunas ocasiones pueden traer como consecuencias algunas afectaciones en los planos psicológicos, físicos, emocionales o cognitivos. El organismo siempre responde de la misma forma ante estos negativos estímulos, provocando así alteraciones en la red nerviosa y en el hipotálamo-hipófisis-suprarrenal. Sin importar lo que lo origine, se obtendrán las mismas reacciones de parte del sujeto (Selye, 1956).

Según Selye (citado en Pulido et al., 2011), el estrés es una reacción del cuerpo a las demandas hechas por el organismo, esto es generado por estas demandas que exceden la capacidad de los recursos disponibles, desencadena una condición que altera la homeostasis del organismo, producida por un estímulo, llamado estresor.

Al respecto, Selye (como se citó en Sandín, 1999), manifiesta que existen tres etapas, la alarma es el primer paso, el cuerpo se pone en un estado de alerta, donde el colaborador debe confrontar realidades negativas. Las reacciones más comunes que se manifiestan en la persona, son los problemas cardíacos y respiratorios, en este contexto el colaborador busca su estabilidad interior a través de dos opciones a la hora de actuar, una de escape o de arremeter ante la situación. El cuerpo del hombre no se encuentra preparado para asumir situaciones negativas, estas deben de ser progresivas.

Según Selye (1974) en el segundo paso, el de resistencia, donde los malestares provocados por el estrés en el entorno laboral se siguen dando en una menor cantidad y la persona busca equilibrarse, adaptándose a ello. En esta fase se siguen dando los negativos estímulos, por ende, los síntomas también se manifiestan, aunque en una menor proporción y el individuo intenta restablecer el equilibrio, adecuándose o alejándose de él. Asimismo, los cuadros infecciosos que mantienen los colaboradores pueden ser dados por deterioros en la red inmunológica, al estar constantemente aguantando excesos de estímulos negativos, de la misma forma con los problemas respiratorios, estomacales, entre otros. En la etapa tercera, denominada también de cansancio, la vida del sujeto corre peligro ya que existe un

agotamiento muy prolongado y fuerte, donde la única opción que la persona tiene es emplear el total de sus recursos.

Dentro de los autores que concuerdan con esta postura, Kyriacou (2003) postula que al estar en situaciones que sobre pasan nuestras posibilidades, la consecuencia es la tensión, y esta viene asociada a problemas físicos y enfermedades, las cuales no permiten el bienestar del sujeto. También, se considera que la reacción del cuerpo en una situación tensa continua, la cual sobrepasa sus fuerzas, tanto psicológico, conductual y físico (Re, 2002)

De acuerdo con García & Velandrino, (1992), se posee una serie de resultantes, específicamente tres, las cuales pueden ser físicas, psicológicas y para la organización. En la primera se evidencia con patologías, tales como problemas sexuales, dérmicos, musculares gástricos, cardíacos, respiratorios y endocrinos, etcétera. En el plano mental, el sujeto puede presentar poca capacidad de decisión, falta de concentración, control nulo, alta angustia, poca precisión, sentirse perdido, entre otros. Las consecuencias psicológicas y físicas, conllevan, conlleven a faltas en el trabajo, tardanzas, y dificultades para trabajar con normalidad.

Para Navarro et al. (2014) cree que el sentimiento de amenaza y temor, que le conlleva a deficiencias en el ánimo y organismo, son el efecto de la poca adaptación que se tienen, ante fuertes demandas laborales. En el contexto actual, nacen nuevas exigencias laborales, que cambian a las organizaciones constantemente, en las que el sujeto tiene que adaptarse. Tanto así, que en la actualidad las labores físicas han sido sobrepasadas por las labores mentales, por lo que es importante tratar de adaptarse y sobrellevarlo, cuando esto no sucede, se dan los episodios estresantes.

Según Rechnitzer (2004), el estrés laboral tiene las consecuencias de este, estarán condicionados a lo sensitivo del colaborador, fuerza y tiempo del estímulo. Estas reacciones son emocionales, tales como los trastornos del sueño, exasperación, permuta de conducta, entre otros. Asimismo, hay consecuencias físicas como dolores de cabeza, problemas estomacales, manías nerviosas, náuseas, imposibilidad sexual, incremento de la constancia urinaria.

La Comisión Europea (1990), sustenta que el estrés en el entorno laboral son situaciones conjuntas que vive el sujeto, en los planos físicos, cognitivos, emocionales, y de comportamiento. El estrés en el trabajo es iniciado por la falta de preparación para saber abordar este padecimiento, lo cual conlleva a altas angustias y susceptibilidad. Asimismo, Según Paula (2007), indica que los maestros son muy proclives a presentar estrés, y con ello

distintos síntomas. Síntomas emocionales: presenta intolerancia, poco manejo de sus emociones, agotamiento, sentimiento de culpa, baja autoestima, soledad, confundido, depresivo, entre otros. Síntomas cognitivos: el maestro presenta problemas de concentración, pérdida de memoria, pensamientos negativos de él y de su entorno, poca concentración, menor desempeño, irracionalidad, variación de rutinas. Síntomas psicossomáticos: mala digestión, palpitaciones fuertes del corazón, problemas de sueño. Sintomatología conductual: conductas agresivas, faltas en el trabajo, ansiedad, impuntualidad en el trabajo.

Las principales dimensiones del estrés laboral, basados en las consecuencias que estas generan son: las reacciones emocionales, las reacciones cognitivas, las reacciones conductuales, las reacciones físicas y fisiológicas.

Las reacciones físicas y fisiológicas son un conjunto de estados y procesos fisiológicos antes de los estímulos estresantes. Las reacciones fisiológicas o somáticas más comunes son el cansancio, tensión muscular, varios dolores (cabeza, espalda, y articulaciones), problemas estomacales, problemas de sueño, que afecta el cerebro (Moran, 2005).

Según Gutiérrez y Ángeles (2012) las reacciones emocionales se refieren a que la persona pierde la capacidad de saber comunicarse, de generar empatía, de relacionarse, irritabilidad, pérdida de seguridad, conductas agresivas, nerviosismos, aburrimiento y agotamiento.

Las reacciones cognitivas, indican que el estrés pone en grave peligro la capacidad intelectual de una persona, las preocupaciones las hacen menos inteligentes y, por lo tanto, menos capaces de asumir la responsabilidad (Gutiérrez y Ángeles, 2012).

Las reacciones conductuales, este suele tener controversias con los demás, incurrir en errores dentro de su trabajo, volverse impaciente con sus estudiantes, hasta abandonar la profesión o faltar al trabajo (Villa, 1997).

Nuestras variables y dimensiones de indagación presentan definiciones conceptuales las cuales precisamos a continuación:

El clima en el trabajo es la valoración del colaborador de su entorno de trabajo y se basa en aspectos relacionados, tales como oportunidades de realización personal, participación en la labor encomendada, evaluación que reciben, posibilidad a la información involucrada en su labor en acuerdo con otros colegas y condiciones de trabajo que hagan más llevadero el trabajo. (Palma, 2004)



La autorrealización es la valoración que tiene el colaborador de su entorno en el trabajo propicie su crecimiento profesional y personal, referente a sus funciones y a su futuro. (Palma, 2004).

El involucramiento laboral es cuando los valores y principios organizacionales son asimilados, generando identificación y compromiso para el crecimiento de la organización (Palma, 2004).

La supervisión, es la percepción del desempeño del control que realizan los superiores a los colaboradores en medio de la jornada laboral, para lograr un buen desarrollo de su trabajo, para lo cual se requiere respaldo y guía (Palma, 2004).

Para Palma (2004), la comunicación es entendida como la apreciación que se tiene del grado de celeridad, fluidez, especificación y claridad de lo que se informa, relacionada al común funcionar de la institución, como con los servicios a los clientes de la misma.

Robbins y Coulter (2013) las condiciones laborales se definen como una mezcla de componentes para la ejecución de un trabajo en una citación específica, en los cuales se contempla los elementos físicos, normativos, relaciones de autoridad, materiales, entre otros.

El estrés laboral es catalogado como una agrupación de consecuencias o reacciones cognitivas, emocionales, fisiológicas y conductuales, provocados por distintas situaciones contrarias y dañinas para un entorno laboral. (La comisión europea, 1990).

Las reacciones físicas son una agrupación de procesos y estados fisiológicos antes de los estímulos estresantes. Las consecuencias somáticas o fisiológicas más comunes son fatiga, varios dolores, problemas estomacales, problemas de sueño, y muscular, que afecta el cerebro. (Moran, 2005, p. 87).

Las reacciones emocionales son las respuestas principales psicológicas, donde el miedo es una sensación creado por una situación de peligro, es una señal que avisa de una lesión por venir. Allí, existe cierta incertidumbre de sujeto, respecto a su capacidad de resistir o sobrellevar la amenaza. (La comisión europea, 1990).

Las reacciones cognitivas, indican que el estrés pone en grave peligro la capacidad intelectual de una persona, las preocupaciones las hacen menos inteligentes y, por lo tanto, menos capaces de asumir la responsabilidad (Gutiérrez y Ángeles, 2012).

Según la comisión europea (1990). las reacciones conductuales son sensaciones de resentimiento, rechazo, ansiedad, tensión, sensación de aislamiento ira, poca concentración,

apatía, problemas para dormir o para mantener el sueño, problemas de memoria, irritabilidad, entre otros.

Como consecuencia de la revisión de las teorías, conceptos de las variables y diversas dimensiones de estudio se llega a formular el presente cuestionamiento de investigación ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero -2019?

La importancia en la indagación se justifica de manera práctica, en que los resultados ayudarán a tomar mejores decisiones en la institución, así como el plan de mejora, servirá para implementar soluciones consistentes y específicas.

También, se justifica teóricamente, ya que presenta a varios autores con teorías, enfoques, corrientes, sobre los temas clima laboral y estrés en el trabajo, para ver la existencia de la correlación las dos variables, en la que es un factor decisivo en el comportamiento del grupo de trabajo. Del mismo modo, está justificado porque el clima en el trabajo y el estrés son los problemas que cada vez va cobrando más importancia y repercute en las organizaciones.

En cuanto a la justicia social, la investigación tiene como objetivo ayudar y mejorar la organización de ambos trabajadores en la organización en un estudio, así como también está destinada a usar acciones para subir el grado del entorno laboral, ser más productivo, reducir el estrés y destacar en su profesional y rendimiento personal. La investigación puede considerarse como el telón de fondo para posteriores indagaciones destinadas a incrementar los entornos laborales positivos y saludables.

En cuanto a la justificación metodológica, nuestro instrumento confiable y validado, servirá para próximos indagadores, siendo base de otros instrumentos, o adaptación en cuanto a las variables de estudios.

En la indagación se plantea los siguientes objetivos.

Objetivo General:

- Determinar la relación del clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

Objetivos Específicos:

- Identificar el nivel de clima laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.
- Identificar el nivel de estrés en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

- Determinar la relación de la autorrealización y el estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.
- Determinar la relación entre el involucramiento y el estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.
- Determinar la relación entre supervisión y el estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.
- Determinar la relación entre la comunicación y el estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.
- Determinar la relación de las condiciones laborales y el estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.
- Proponer un plan de mejora para los docentes del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

Por lo tanto, la presente investigación tiene por hipótesis principal

- $H_i$ : Existe relación inversa entre el clima y el estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.
- $H_0$ : No existe relación inversa entre el clima y el estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

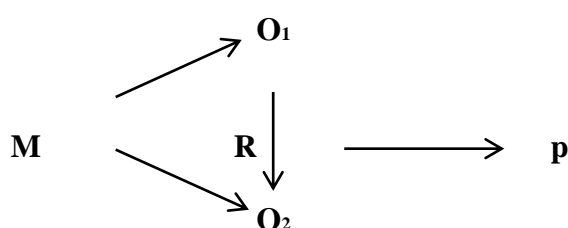
## II. MÉTODO

En cuanto a la investigación científica, esta propicia distintos tipos de diseños estrategias metodológicas. En la presente indagación, se usó un enfoque cuantitativo, se emplearon la recolección de datos, así como la interpretación y discusión de ambas (Hernández et al., 2014).

Finalmente, Carrasco (2005) afirma que la indagación es propositiva cuando al término, según los resultados hallados se plantea un Plan de Mejora a fin de solucionar alguna problemática. Por lo que también es de tipo propositivo, ya que busca mejorar las condiciones laborales y reducir el estrés en los docentes.

Asimismo, para esta indagación se utilizó el tipo de investigación es no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal, Según Hernández, et al., (2014), ya que no se manipularon deliberadamente las variables; se detalló las características y particularidades de las variables; los datos recabados fueron obtenidas en un mismo periodo de tiempo; y se valoró estadísticamente la correlación entre las variables sujetas de indagación, teniendo como propósito establecer el comportamiento de las dos variables, y cómo se comporta una de ellas en función de la otra; respectivamente.

### 2.1. Diseño de investigación



M = Muestra  
O1 = Estrés Laboral  
O2 = Clima organizacional  
R = Coeficiente de Correlación  
P = Proposición

El clima en el trabajo y el estrés laboral, son las variables de estudio, las cuales se describieron y correlacionaron, para por último hacer una propuesta de mejora.

## 2.2. Variables de operacionalización

Tabla 1

*Operacionalización de la variable: Clima organizacional*

| Dimensiones             | Indicadores                        | Ítems                   | Escalas y valores  | Niveles y rango |
|-------------------------|------------------------------------|-------------------------|--------------------|-----------------|
| Realización personal    | Mejora personal                    | 1, 2, 3, 45, 6,         |                    |                 |
|                         | Mejora profesional                 | 7, 8, 9, 10.            |                    |                 |
| Involucramiento laboral | Compromiso con la organización     | 11, 12, 13, 14, 15, 16. | 1= Ninguna o Nunca | 1= Malo         |
|                         | Identificación con la organización | 17, 18, 19, 20.         | 2= Poco            | 2=Regular       |
| Supervisión             | Apoyo para las tareas              | 21, 22, 23, 24, 25, 26. | 3= Regular o Algo  | 3= Bueno        |
|                         | Funcionamiento                     | 27, 28, 29, 30.         | 4= Mucho           |                 |
| Comunicación            | Fluidez en la comunicación         | 31, 32, 33, 34, 35.     | 5= Todo o siempre  |                 |
|                         | Claridad en la comunicación        | 36, 37, 38, 39, 40.     |                    |                 |
| Condiciones laborales   | Elementos materiales               | 41, 42, 43, 44, 45, 46. |                    |                 |
|                         | Elementos psicológicos             | 47, 48.                 |                    |                 |
|                         | Elementos económicos               | 49, 50.                 |                    |                 |

Fuente: Matriz de consistencia de la investigación

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable: Estrés Laboral*

| Dimensiones                       | Indicadores                           | Ítems    | Escalas y valores  | Niveles y rango |
|-----------------------------------|---------------------------------------|----------|--------------------|-----------------|
| Reacciones físicas y fisiológicas | Trastornos musculoesqueléticos        | 1,2,3    |                    |                 |
|                                   | Desordenes gastrointestinales         | 4,5      |                    |                 |
|                                   | Desordenes de sueño                   | 6,7      | 1= Ninguna o Nunca | 1= Malo         |
|                                   | Control de emociones                  | 8,9      | 2= Poco            | 2=Regular       |
| Reacciones emocional              | Irritabilidad                         | 10,11    | 3= Regular o Algo  | 3= Bueno        |
|                                   | Insatisfacción                        | 12       | 4= Mucho           |                 |
|                                   | Estima personal                       | 13,14    |                    |                 |
|                                   | Problemas de memoria y aprendizaje    | 15,16    | 5= Todo o siempre  |                 |
| Reacciones cognitivas             | Problemas de atención y concentración | 17,18,19 |                    |                 |
|                                   | Resolución de problemas               | 20,21,22 |                    |                 |
|                                   | Apatía                                | 23, 24   |                    |                 |
|                                   | Manías                                | 25, 26   |                    |                 |
| Reacciones conductuales           | Inadecuada toma de decisiones         | 27, 28   |                    |                 |
|                                   | Esfuerzo disminuido                   | 29, 30   |                    |                 |

Fuente: Matriz de consistencia de la investigación

### **2.3. Población, muestra y muestreo**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la población es un todo, donde cada uno de sus integrantes tiene características similares como tiempo y espacio. En este caso, la muestra será la misma que la población, la cual corresponde a 78 docentes. Pero aplicaremos criterios de exclusión como a los que en la práctica ya no desempeñan su función de docente por estar en cargos administrativos, asimismo me excluyo como investigadora. Quedando un total de 72 docentes que trabajaron en la institución se toman como muestra, porque la población es limitada, docentes de la institución.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La técnica de investigación que se utilizó para la recolección de datos, fue de acuerdo con Valderrama (2015), lo cual indica que esta técnica es la forma en que el autor continúa obteniendo información sobre la realidad o los fenómenos de estudio, que ocurre directa o indirectamente.

Para ambas variables se empleó las técnicas de encuesta, entrevista, y observación; con los instrumentos de cuestionario, ficha de entrevista, y ficha de observación, respectivamente.

Se utilizará el método estadístico, el alfa de Cronbach, ya que es la escala del instrumento de tipo politómico. Los valores del coeficiente de confiabilidad varían de uno (1) a cero (0), este procedimiento estadístico permite establecer la solidez y claridad

El instrumento aplicado se sometió a una prueba de juicio experto, que se solicitó para certificar a tres expertos reconocidos en gestión e investigación del talento humano. Asimismo, para medir la confiabilidad de cada cuestionario se realizará la prueba piloto a 10 docentes del Instituto Pedagógico del Santa, el cual alberga a 36 docentes, entre los programas de estudio de: inglés, educación inicial, primario, educación física. CTA, y computación e informática; con lo recabado se procedió a procesar con el programa estadístico SPSS v25.0.

### **2.5. Procedimientos**

El procedimiento se desarrolló con la preparación de archivos, preparación de cuestionarios y desarrollo de bases de datos. Para el estudio actual, los docentes participaron

en el instituto, se consideró ciertos criterios exclusión. Por lo tanto, para la recopilación de datos, los investigadores utilizaron una serie de procedimientos que:

Se solicitó una carta de presentación para probar el permiso para usar el instrumento en dicha institución. La carta fue entregada a la casa de estudios, posteriormente, nos aprobaron el permiso para la recopilación de información (Anexo 4).

Se contactó cada uno de los coordinadores de los programas de estudio, y con cada uno de los docentes a fin de poder recolectar la información necesaria. Asimismo, el instrumento se aplicó a los docentes y explicó las instrucciones. Cada empleado completó el cuestionario en aproximadamente 10 a 15 minutos.

## **2.6. Método de análisis de datos**

La información obtenida de los instrumentos se analizó utilizando el programa SPSS versión 25 para tabular y clasificar, también se calificarán y procesarán y se presentarán en tablas y gráficos.

En la demostración de las hipótesis de la indagación, se utilizó un nivel de confianza del 95% (nivel de significancia  $\alpha = 5\% = 0,05$ ). Asimismo, se empleó el estadístico de prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Las clases de correlación varían según el resultado del coeficiente de correlación en donde (-1.00) es negativa perfecta, (-0.90) negativa muy fuerte, (-0.75) negativa considerable, (-0.50) negativa media, (-0.25) negativa débil, (-0.10) negativa muy débil, (0.00) no hay correlación, donde (1.00) es positiva perfecta, (-0.90) positiva muy fuerte, (-0.75) positiva considerable, (-0.50) positiva media, (-0.25) positiva débil, (-0.10) positiva muy débil,

En nuestra investigación se tomó en cuenta solo a los docentes que laboraron en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero, durante el periodo 2019. Se incluyeron a los docentes con distintas características, como, sexo, modalidad de contrato, estado civil, edad, tiempo de servicio, entre otros.

Asimismo, se excluyó a todos los docentes nombrados que tienen cargos administrativos y a su vez no ejercen la docencia en modalidad de tiempo completo, como es el caso del director general, el secretario técnico, jefe de la unidad académica, y el jefe de la unidad administrativa. Así como también un docente que está realizando una investigación



muy similar con una de las variables en común, con la misma población, en el mismo periodo de tiempo. También mi persona como investigadora y docente contratada de dicha casa de estudios, ya que es necesario abstenerme de participar como parte de la muestra, para así poder desarrollar mi rol de investigadora a cabalidad.

## **2.7. Aspectos éticos**

En la pesquisa se priorizó el respeto absoluto por las fuentes de información, se citó su autoría, así también se transcribió textualmente las citas y se referenció, sin incurrir en manipulaciones de la información. La información sobre los datos y respuestas de los docentes que colaboraron, se harán dentro de los marcos de la moral y ética. Asimismo, veracidad, anonimato, confidencialidad, beneficencia de la información.

### III. RESULTADOS

A continuación, se muestran tablas con los principales resultados de la indagación, los cuales corresponden a cada uno de los objetivos de la indagación.

Del objetivo general:

Determinar la relación del clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

Tabla 3:

*Correlación del clima y el estrés laboral*

| Correlaciones   |                      |                             | Clima Organizacional | Estrés Laboral |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Clima Organizacional | Coefficiente de correlación | 1.000                | -,235*         |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            |                      | .047           |
|                 |                      | N                           | 72                   | 72             |
|                 | Estrés Laboral       | Coefficiente de correlación | -,235*               | 1.000          |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | .047                 |                |
|                 |                      | N                           | 72                   | 72             |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

Según la tabla 03, se evidencia El coeficiente de correlación es de -0.235, lo que indica una correlación negativa y débil, siendo esta una relación significativa, puesto que el p valor 0.047 es menor a 0.05.

Tabla 4:

*Síntesis de la relación del clima y el estrés laboral, respecto a sus características.*

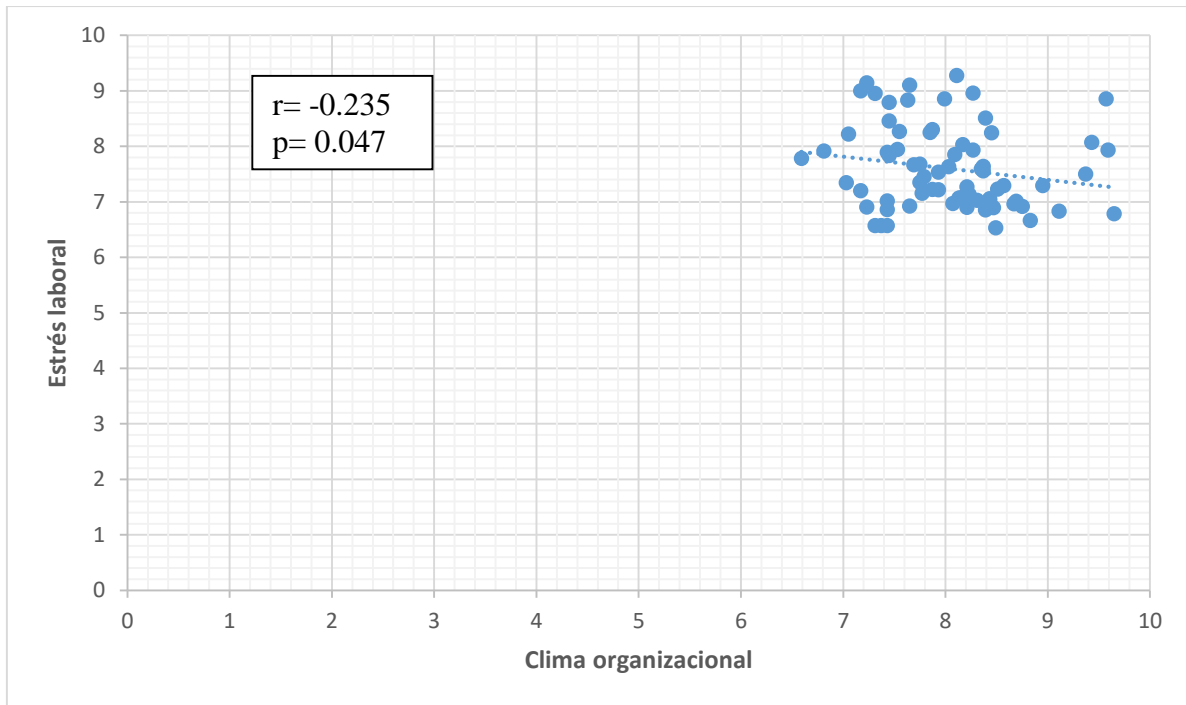
|                            |                      |              | Estrés Laboral |        |                     |        |       |        |
|----------------------------|----------------------|--------------|----------------|--------|---------------------|--------|-------|--------|
|                            |                      |              | Medio Estrés   |        | Alto Estrés Laboral |        | Total |        |
|                            |                      |              | Laboral        |        |                     |        |       |        |
|                            |                      |              | f              | %      | f                   | %      | f     | %      |
| Medio Clima Organizacional | Edad                 | 20-45        | 10             | 13.90% | 4                   | 5.60%  | 14    | 19.50% |
|                            |                      | 46-70        | 39             | 54.20% | 6                   | 8.30%  | 45    | 62.50% |
|                            | Tiempo de Servicio   | 0-5          | 10             | 13.90% | 3                   | 4.20%  | 13    | 18.10% |
|                            |                      | 6--20        | 19             | 26.40% | 3                   | 4.20%  | 22    | 30.60% |
|                            |                      | 21-MÁS       | 20             | 27.80% | 4                   | 5.60%  | 24    | 33.40% |
|                            | Sexo                 | Femenino     | 7              | 9.70%  | 2                   | 2.80%  | 9     | 12.50% |
|                            |                      | Masculino    | 42             | 58.30% | 8                   | 11.10% | 50    | 69.40% |
|                            | Estado Civil         | Soltero      | 15             | 20.80% | 2                   | 2.80%  | 17    | 23.60% |
|                            |                      | Casado       | 34             | 47.20% | 8                   | 11.10% | 42    | 58.30% |
|                            |                      | Viudo        | 0              | 0.00%  | 0                   | 0.00%  | 0     | 0.00%  |
|                            | Grado de Instrucción | Técnico      | 4              | 5.60%  | 0                   | 0.00%  | 4     | 5.60%  |
|                            |                      | Bachiller    | 18             | 25.00% | 6                   | 8.30%  | 24    | 33.30% |
|                            |                      | Magister     | 21             | 29.20% | 3                   | 4.20%  | 24    | 33.40% |
|                            |                      | Doctor       | 6              | 8.30%  | 1                   | 1.40%  | 7     | 9.70%  |
|                            | Bolsa de Horas       | T. Medio     | 3              | 4.20%  | 1                   | 1.40%  | 4     | 5.60%  |
|                            |                      | T. Completo  | 46             | 63.90% | 9                   | 12.50% | 55    | 76.40% |
|                            | Exclusividad         | Exclusivo    | 17             | 23.60% | 3                   | 4.20%  | 20    | 27.80% |
|                            |                      | No Exclusivo | 32             | 44.40% | 7                   | 9.70%  | 39    | 54.10% |
|                            | Jefatura             | Con Jefatura | 5              | 6.90%  | 0                   | 0.00%  | 5     | 6.90%  |
|                            |                      | Sin Jefatura | 44             | 61.10% | 10                  | 13.90% | 54    | 75.00% |
|                            | Modalidad            | Nombrado     | 16             | 22.20% | 1                   | 1.40%  | 17    | 23.60% |
|                            |                      | Contratado   | 33             | 45.80% | 9                   | 12.50% | 42    | 58.30% |
|                            | Grupo de Estudio     | Informática  | 8              | 11.10% | 1                   | 1.40%  | 9     | 12.50% |
|                            |                      | Mecánica     | 16             | 22.20% | 1                   | 1.40%  | 17    | 23.60% |
|                            |                      | Contable     | 8              | 11.10% | 2                   | 2.80%  | 10    | 13.90% |
|                            |                      | Industrial   | 12             | 16.70% | 4                   | 5.60%  | 16    | 22.30% |
|                            |                      | Salud        | 5              | 6.90%  | 2                   | 2.80%  | 7     | 9.70%  |
|                            |                      | Total        | 49             | 68.10% | 10                  | 13.90% | 59    | 82.00% |
| Alto Clima Organizacional  | Edad                 | 20-45        | 2              | 2.80%  | 0                   | 0.00%  | 2     | 2.80%  |
|                            |                      | 46-70        | 10             | 13.90% | 1                   | 1.40%  | 11    | 15.30% |
|                            | Tiempo de Servicio   | 0-5          | 4              | 5.60%  | 0                   | 0.00%  | 4     | 5.60%  |
|                            |                      | 6--20        | 4              | 5.60%  | 1                   | 1.40%  | 5     | 7.00%  |
|                            |                      | 21-MÁS       | 4              | 5.60%  | 0                   | 0.00%  | 4     | 5.60%  |
|                            | Sexo                 | Femenino     | 4              | 5.60%  | 0                   | 0.00%  | 4     | 5.60%  |
|                            |                      | Masculino    | 8              | 11.10% | 1                   | 1.40%  | 9     | 12.50% |
|                            | Estado Civil         | Soltero      | 4              | 5.60%  | 0                   | 0.00%  | 4     | 5.60%  |
|                            |                      | Casado       | 7              | 9.70%  | 1                   | 1.40%  | 8     | 11.10% |
|                            |                      | Viudo        | 1              | 1.40%  | 0                   | 0.00%  | 1     | 1.40%  |
|                            | Grado de Instrucción | Técnico      | 0              | 0.00%  | 0                   | 0.00%  | 0     | 0.00%  |
|                            |                      | Bachiller    | 6              | 8.30%  | 0                   | 0.00%  | 6     | 8.30%  |
|                            |                      | Magister     | 6              | 8.30%  | 1                   | 1.40%  | 7     | 9.70%  |
|                            |                      | Doctor       | 0              | 0.00%  | 0                   | 0.00%  | 0     | 0.00%  |
|                            |                      | T. Medio     | 0              | 0.00%  | 0                   | 0.00%  | 0     | 0.00%  |

|                  |              |    |        |    |        |    |         |
|------------------|--------------|----|--------|----|--------|----|---------|
| Bolsa de Horas   | T. Completo  | 12 | 16.70% | 1  | 1.40%  | 13 | 18.10%  |
| Exclusividad     | Exclusivo    | 4  | 5.60%  | 0  | 0.00%  | 4  | 5.60%   |
|                  | No Exclusivo | 8  | 11.10% | 1  | 1.40%  | 9  | 12.50%  |
| Jefatura         | Con Jefatura | 2  | 2.80%  | 1  | 1.40%  | 3  | 4.20%   |
|                  | Sin Jefatura | 10 | 13.90% | 0  | 0.00%  | 10 | 13.90%  |
| Modalidad        | Nombrado     | 2  | 2.80%  | 0  | 0.00%  | 2  | 2.80%   |
|                  | Contratado   | 10 | 13.90% | 1  | 1.40%  | 11 | 15.30%  |
| Grupo de Estudio | Informática  | 0  | 0.00%  | 1  | 1.40%  | 1  | 1.40%   |
|                  | Mecánica     | 2  | 2.80%  | 0  | 0.00%  | 2  | 2.80%   |
|                  | Contable     | 3  | 4.20%  | 0  | 0.00%  | 3  | 4.20%   |
|                  | Industrial   | 3  | 4.20%  | 0  | 0.00%  | 3  | 4.20%   |
|                  | Salud        | 4  | 5.60%  | 0  | 0.00%  | 4  | 5.60%   |
| Total            |              | 12 | 16.70% | 1  | 1.40%  | 13 | 18.10%  |
| Total            |              | 61 | 84.80% | 11 | 15.30% | 72 | 100.10% |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

#### Interpretación.

Según la tabla 04, el 68.1% de los maestros posee un nivel medio de clima y estrés laboral. Sus principales particularidades son la edad de 46 a 70 años (54.2%), el tiempo de servicio de 6 años a más (54.2%), varones (58.3%), casados (47.2%), magister o bachilleres (54.2%), trabajan 40 horas semanales (63.9%), laboran en otra institución a la vez (44.4%), no poseen jefaturas (61.1%), son contratados (45.8%), pertenecen a mecánicas (22.2%). Asimismo, los docentes que poseen estrés laboral medio y alto clima laboral, tienen entre 46 a 70 años (13,9%), son varones (11.1%), casados (9.7%), magister o bachiller (16.6%), trabajan a tiempo completo (16,7%), son no exclusivos (11.1%), no poseen jefaturas (13.9%) y son de salud (5.6%).



*Figura 01*

*Diagrama de dispersión del clima y el estrés laboral*

La figura de dispersión muestra, que la mayoría de casos se encuentran muy alejados de la línea de correlación, lo que significa un alto grado de dispersión que se evidencia en el índice de correlación de Pearson que es -0.235 (correlación inversa débil). Esto permite deducir que una mejora en el clima organizacional traerá una disminución del estrés de una manera débil, y viceversa.

De los objetivos específicos:

Identificar el nivel de clima laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

Tabla 05:

*Nivel del clima en el trabajo.*

|        |                            | Clima Organizacional |            |                   |                      |
|--------|----------------------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
|        |                            | Frecuencia           | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Medio Clima Organizacional | 59                   | 81.9       | 81.9              | 81.9                 |
|        | Alto Clima Organizacional  | 13                   | 18.1       | 18.1              | 100.0                |
|        | Total                      | 72                   | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

#### Interpretación

De acuerdo a la tabla 05, se resuelve que posee un nivel medio en un 81.9% y alto en un 18.1%, para el al clima en el trabajo.

Asimismo, de los 72 docentes, solo 13 de ellos afirma tener un alto clima organizacional, mientras que 59 maestros indican tener un clima medio.

Tabla 06:

*Nivel del clima en el trabajo, conforme sus características.*

|                      |              | Clima Organizacional      |      |                            |       |                           |       |       |        |
|----------------------|--------------|---------------------------|------|----------------------------|-------|---------------------------|-------|-------|--------|
|                      |              | Bajo Clima Organizacional |      | Medio Clima Organizacional |       | Alto Clima Organizacional |       | Total |        |
|                      |              | f                         | %    | f                          | %     | f                         | %     | f     | %      |
| Edad                 | 20-45        | 0                         | 0,0% | 14                         | 19,4% | 2                         | 2,8%  | 16    | 22,2%  |
|                      | 46-70        | 0                         | 0,0% | 45                         | 62,5% | 11                        | 15,3% | 56    | 77,8%  |
| Tiempo de Servicio   | 0-5          | 0                         | 0,0% | 13                         | 18,1% | 4                         | 5,6%  | 17    | 23,6%  |
|                      | 6--20        | 0                         | 0,0% | 22                         | 30,6% | 5                         | 6,9%  | 27    | 37,5%  |
|                      | 21-MÁS       | 0                         | 0,0% | 24                         | 33,3% | 4                         | 5,6%  | 28    | 38,9%  |
| Sexo                 | Femenino     | 0                         | 0,0% | 9                          | 12,5% | 4                         | 5,6%  | 13    | 18,1%  |
|                      | Masculino    | 0                         | 0,0% | 50                         | 69,4% | 9                         | 12,5% | 59    | 81,9%  |
| Estado Civil         | Soltero      | 0                         | 0,0% | 17                         | 23,6% | 4                         | 5,6%  | 21    | 29,2%  |
|                      | Casado       | 0                         | 0,0% | 42                         | 58,3% | 8                         | 11,1% | 50    | 69,4%  |
|                      | Viudo        | 0                         | 0,0% | 0                          | 0,0%  | 1                         | 1,4%  | 1     | 1,4%   |
| Grado de Instrucción | Técnico      | 0                         | 0,0% | 4                          | 5,6%  | 0                         | 0,0%  | 4     | 5,6%   |
|                      | Bachiller    | 0                         | 0,0% | 24                         | 33,3% | 6                         | 8,3%  | 30    | 41,7%  |
|                      | Magister     | 0                         | 0,0% | 24                         | 33,3% | 7                         | 9,7%  | 31    | 43,1%  |
|                      | Doctor       | 0                         | 0,0% | 7                          | 9,7%  | 0                         | 0,0%  | 7     | 9,7%   |
| Bolsa de Horas       | T. Medio     | 0                         | 0,0% | 4                          | 5,6%  | 0                         | 0,0%  | 4     | 5,6%   |
|                      | T. Completo  | 0                         | 0,0% | 55                         | 76,4% | 13                        | 18,1% | 68    | 94,4%  |
| Exclusividad         | Exclusivo    | 0                         | 0,0% | 20                         | 27,8% | 4                         | 5,6%  | 24    | 33,3%  |
|                      | No Exclusivo | 0                         | 0,0% | 39                         | 54,2% | 9                         | 12,5% | 48    | 66,7%  |
| Jefatura             | Con Jefatura | 0                         | 0,0% | 5                          | 6,9%  | 3                         | 4,2%  | 8     | 11,1%  |
|                      | Sin Jefatura | 0                         | 0,0% | 54                         | 75,0% | 10                        | 13,9% | 64    | 88,9%  |
| Modalidad            | Nombrado     | 0                         | 0,0% | 17                         | 23,6% | 2                         | 2,8%  | 19    | 26,4%  |
|                      | Contratado   | 0                         | 0,0% | 42                         | 58,3% | 11                        | 15,3% | 53    | 73,6%  |
| Grupo de Estudio     | Informática  | 0                         | 0,0% | 9                          | 12,5% | 1                         | 1,4%  | 10    | 13,9%  |
|                      | Mecánica     | 0                         | 0,0% | 17                         | 23,6% | 2                         | 2,8%  | 19    | 26,4%  |
|                      | Contable     | 0                         | 0,0% | 10                         | 13,9% | 3                         | 4,2%  | 13    | 18,1%  |
|                      | Industrial   | 0                         | 0,0% | 16                         | 22,2% | 3                         | 4,2%  | 19    | 26,4%  |
|                      | Salud        | 0                         | 0,0% | 7                          | 9,7%  | 4                         | 5,6%  | 11    | 15,3%  |
|                      | Total        | 0                         | 0,0% | 59                         | 81,9% | 13                        | 18,1% | 72    | 100,0% |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

### Interpretación

De acuerdo a la tabla 06, en el nivel medio del clima en el trabajo, los docentes poseen principales peculiaridades, están entre los 46 a 70 años en un 62.5%, en un 63.9% tienen un tiempo de servicio de 6 a más años; en un 69.4% son varones; en un 58.3% son casados; y en un 66.6% son bachilleres o magister; en un 76.4% trabajan de tiempo completo; el 54.2% trabajan en otras instituciones en paralelo; en un 75% no tiene jefaturas; el 58.3% es contratado; y el 23.6% pertenecen a los grupos de estudio de mecánicas. Asimismo, la mayoría de los docentes que poseen nivel alto de clima organizacional son varones (12.5%), tienen edades entre 46 a 70 años (15.3%), están casados (11.1%) trabajan a tiempo completo (18.1%) y son contratados (15.3%).

Tabla 07:

*Nivel del clima en el trabajo, conforme sus dimensiones.*

|                         |                               | Clima Organizacional      |      |                            |       |                           |       |       |        |
|-------------------------|-------------------------------|---------------------------|------|----------------------------|-------|---------------------------|-------|-------|--------|
|                         |                               | Bajo Clima Organizacional |      | Medio Clima Organizacional |       | Alto Clima Organizacional |       | Total |        |
|                         |                               | f                         | %    | f                          | %     | f                         | %     | f     | %      |
| Autorrealización        | Baja Autorrealización         | 0                         | 0,0% | 0                          | 0,0%  | 0                         | 0,0%  | 0     | 0,0%   |
|                         | Media Autorrealización        | 0                         | 0,0% | 45                         | 62,5% | 0                         | 0,0%  | 45    | 62,5%  |
|                         | Alta Autorrealización         | 0                         | 0,0% | 14                         | 19,4% | 13                        | 18,1% | 27    | 37,5%  |
| Involucramiento Laboral | Baja Involucramiento Laboral  | 0                         | 0,0% | 0                          | 0,0%  | 0                         | 0,0%  | 0     | 0,0%   |
|                         | Media Involucramiento Laboral | 0                         | 0,0% | 25                         | 34,7% | 0                         | 0,0%  | 25    | 34,7%  |
|                         | Alta Involucramiento Laboral  | 0                         | 0,0% | 34                         | 47,2% | 13                        | 18,1% | 47    | 65,3%  |
| Supervisión             | Baja Supervisión              | 0                         | 0,0% | 0                          | 0,0%  | 0                         | 0,0%  | 0     | 0,0%   |
|                         | Media Supervisión             | 0                         | 0,0% | 59                         | 81,9% | 6                         | 8,3%  | 65    | 90,3%  |
|                         | Alta Supervisión              | 0                         | 0,0% | 0                          | 0,0%  | 7                         | 9,7%  | 7     | 9,7%   |
| Comunicación            | Baja Comunicación             | 0                         | 0,0% | 0                          | 0,0%  | 0                         | 0,0%  | 0     | 0,0%   |
|                         | Media Comunicación            | 0                         | 0,0% | 42                         | 58,3% | 0                         | 0,0%  | 42    | 58,3%  |
|                         | Alta Comunicación             | 0                         | 0,0% | 17                         | 23,6% | 13                        | 18,1% | 30    | 41,7%  |
| Condiciones Laborales   | Baja Condiciones Laborales    | 0                         | 0,0% | 0                          | 0,0%  | 0                         | 0,0%  | 0     | 0,0%   |
|                         | Media Condiciones Laborales   | 0                         | 0,0% | 59                         | 81,9% | 9                         | 12,5% | 68    | 94,4%  |
|                         | Alta Condiciones Laborales    | 0                         | 0,0% | 0                          | 0,0%  | 4                         | 5,6%  | 4     | 5,6%   |
| Total                   |                               | 0                         | 0,0% | 59                         | 81,9% | 13                        | 18,1% | 72    | 100,0% |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

### Interpretación

De acuerdo a la tabla 07, se aprecia que, en el nivel medio de clima en el trabajo; sus dimensiones en mayores proporciones poseen niveles medios de autorrealización (62.5%), supervisión (81.9%), comunicación (58.3%), condiciones laborales (81.9%), y excepto, en un nivel alto de involucramiento laboral (47.2%). Asimismo, de los docentes que posee un nivel alto de clima en el trabajo, manifiestan tener niveles altos en la mayoría de sus dimensiones, excepto, en las condiciones laborales que poseen un nivel medio (12.5%).



## Nivel de estrés en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019

Tabla 08:

*Nivel de estrés en el trabajo.*

|        |                         | Estrés Laboral |            |                   | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------------------------|----------------|------------|-------------------|-------------------------|
|        |                         | Frecuencia     | Porcentaje | Porcentaje válido |                         |
| Válido | Medio Estrés<br>Laboral | 61             | 84.7       | 84.7              | 84.7                    |
|        | Alto Estrés<br>Laboral  | 11             | 15.3       | 15.3              | 100.0                   |
|        | Total                   | 72             | 100.0      | 100.0             |                         |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

### Interpretación

De acuerdo a la tabla 08, el nivel de estrés en el trabajo es medio en 84.7% y alto en un 15.3%.

Asimismo, de los 72 docentes utilizados como muestra, solo 11 de ellos afirman tener estrés laboral alto, mientras que 61 maestros indican tener un medio estrés.

Tabla 09:

*Nivel de estrés en el trabajo, conforme sus características.*

|                      |              | Estrés Laboral      |       |                      |        |                     |        |       |         |
|----------------------|--------------|---------------------|-------|----------------------|--------|---------------------|--------|-------|---------|
|                      |              | Bajo Estrés Laboral |       | Medio Estrés Laboral |        | Alto Estrés Laboral |        | Total |         |
|                      |              | f                   | %     | f                    | %      | f                   | %      | f     | %       |
| Edad                 | 20-45        | 0                   | 0,00% | 12                   | 16,70% | 4                   | 5,60%  | 16    | 22,20%  |
|                      | 46-70        | 0                   | 0,00% | 49                   | 68,10% | 7                   | 9,70%  | 56    | 77,80%  |
| Tiempo de Servicio   | 0-5          | 0                   | 0,00% | 14                   | 19,40% | 3                   | 4,20%  | 17    | 23,60%  |
|                      | 6--20        | 0                   | 0,00% | 23                   | 31,90% | 4                   | 5,60%  | 27    | 37,50%  |
|                      | 21-MÁS       | 0                   | 0,00% | 24                   | 33,30% | 4                   | 5,60%  | 28    | 38,90%  |
| Sexo                 | Femenino     | 0                   | 0,00% | 11                   | 15,30% | 2                   | 2,80%  | 13    | 18,10%  |
|                      | Masculino    | 0                   | 0,00% | 50                   | 69,40% | 9                   | 12,50% | 59    | 81,90%  |
| Estado Civil         | Soltero      | 0                   | 0,00% | 19                   | 26,40% | 2                   | 2,80%  | 21    | 29,20%  |
|                      | Casado       | 0                   | 0,00% | 41                   | 56,90% | 9                   | 12,50% | 50    | 69,40%  |
|                      | Viudo        | 0                   | 0,00% | 1                    | 1,40%  | 0                   | 0,00%  | 1     | 1,40%   |
| Grado de Instrucción | Técnico      | 0                   | 0,00% | 4                    | 5,60%  | 0                   | 0,00%  | 4     | 5,60%   |
|                      | Bachiller    | 0                   | 0,00% | 24                   | 33,30% | 6                   | 8,30%  | 30    | 41,70%  |
|                      | Magister     | 0                   | 0,00% | 27                   | 37,50% | 4                   | 5,60%  | 31    | 43,10%  |
|                      | Doctor       | 0                   | 0,00% | 6                    | 8,30%  | 1                   | 1,40%  | 7     | 9,70%   |
| Bolsa de Horas       | T.Medio      | 0                   | 0,00% | 3                    | 4,20%  | 1                   | 1,40%  | 4     | 5,60%   |
|                      | T.Completo   | 0                   | 0,00% | 58                   | 80,60% | 10                  | 13,90% | 68    | 94,40%  |
| Exclusividad         | Exclusivo    | 0                   | 0,00% | 21                   | 29,20% | 3                   | 4,20%  | 24    | 33,30%  |
|                      | No Exclusivo | 0                   | 0,00% | 40                   | 55,60% | 8                   | 11,10% | 48    | 66,70%  |
| Jefatura             | Con Jefatura | 0                   | 0,00% | 7                    | 9,70%  | 1                   | 1,40%  | 8     | 11,10%  |
|                      | Sin Jefatura | 0                   | 0,00% | 54                   | 75,00% | 10                  | 13,90% | 64    | 88,90%  |
| Modalidad            | Nombrado     | 0                   | 0,00% | 18                   | 25,00% | 1                   | 1,40%  | 19    | 26,40%  |
|                      | Contratado   | 0                   | 0,00% | 43                   | 59,70% | 10                  | 13,90% | 53    | 73,60%  |
| Grupo de Estudio     | Informática  | 0                   | 0,00% | 8                    | 11,10% | 2                   | 2,80%  | 10    | 13,90%  |
|                      | Mecánica     | 0                   | 0,00% | 18                   | 25,00% | 1                   | 1,40%  | 19    | 26,40%  |
|                      | Contable     | 0                   | 0,00% | 11                   | 15,30% | 2                   | 2,80%  | 13    | 18,10%  |
|                      | Industrial   | 0                   | 0,00% | 15                   | 20,80% | 4                   | 5,60%  | 19    | 26,40%  |
|                      | Salud        | 0                   | 0,00% | 9                    | 12,50% | 2                   | 2,80%  | 11    | 15,30%  |
| Total                |              | 0                   | 0,00% | 61                   | 84,70% | 11                  | 15,30% | 72    | 100,00% |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

### Interpretación

De acuerdo a la tabla 09, en el nivel medio de estrés en el trabajo, los docentes coinciden en que; el 68.1% tiene edades entre 46 a 70 años, el 64.2% laboran de 6 a más años en el instituto, el 69.4% son caballeros, el 56.9% tienen conyugue, el 70.8% poseen grado de magister o son bachilleres, el 80.6% trabajan 40 horas en el instituto, el 55.6% trabajan en más de un lugar a la vez, el 75% no tienen jefatura, el 59.7% no presentan estabilidad laboral, el 25% son del grupo de estudio de mecánica. Adicional a ello, la mayoría de docentes que poseen estrés laboral alto, tienen edades entre 46 a 70 años (9.7%), son varones (12.5%), casados (12.5%), bachilleres y magister (13.9%), trabajo de tiempo completo (13.9%), no son exclusivos (11.1%), no poseen jefatura (13.9%), son contratados (13.9) y pertenecen al grupo de estudios de industrial (5.6%).

Tabla 10:

*Nivel del estrés laboral, conforme sus dimensiones.*

|                                   |                                  | Estrés Laboral      |      |                      |       |                     |       | Total |        |
|-----------------------------------|----------------------------------|---------------------|------|----------------------|-------|---------------------|-------|-------|--------|
|                                   |                                  | Bajo Estrés Laboral |      | Medio Estrés Laboral |       | Alto Estrés Laboral |       |       |        |
|                                   |                                  | f                   | %    | f                    | %     | f                   | %     | f     | %      |
| Reacciones Físicas y Fisiológicas | Bajas Reacciones Fisiológicas    | 0                   | 0.0% | 0                    | 0.0%  | 0                   | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                                   | Medianas Reacciones Fisiológicas | 0                   | 0.0% | 60                   | 83.3% | 5                   | 6.9%  | 65    | 90.3%  |
|                                   | Altas Reacciones Fisiológicas    | 0                   | 0.0% | 1                    | 1.4%  | 6                   | 8.3%  | 7     | 9.7%   |
| Reacciones Emocionales            | Bajas Reacciones Emocionales     | 0                   | 0.0% | 0                    | 0.0%  | 0                   | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                                   | Medianas Reacciones Emocionales  | 0                   | 0.0% | 40                   | 55.6% | 0                   | 0.0%  | 40    | 55.6%  |
|                                   | Altas Reacciones Emocionales     | 0                   | 0.0% | 21                   | 29.2% | 11                  | 15.3% | 32    | 44.4%  |
| Reacciones Cognitivas             | Bajas Reacciones Cognitivas      | 0                   | 0.0% | 0                    | 0.0%  | 0                   | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                                   | Medianas Reacciones Cognitivas   | 0                   | 0.0% | 57                   | 79.2% | 1                   | 1.4%  | 58    | 80.6%  |
|                                   | Altas Reacciones Cognitivas      | 0                   | 0.0% | 4                    | 5.6%  | 10                  | 13.9% | 14    | 19.4%  |
| Reacciones Conductuales           | Bajas Reacciones Conductuales    | 0                   | 0.0% | 0                    | 0.0%  | 0                   | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                                   | Medianas Reacciones Conductuales | 0                   | 0.0% | 61                   | 84.7% | 9                   | 12.5% | 70    | 97.2%  |
|                                   | Altas Reacciones Conductuales    | 0                   | 0.0% | 0                    | 0.0%  | 2                   | 2.8%  | 2     | 2.8%   |
| Total                             |                                  | 0                   | 0.0% | 61                   | 84.7% | 11                  | 15.3% | 72    | 100.0% |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

### Interpretación

De acuerdo a la tabla 10, se muestra que del total de docentes que poseen nivel medio de estrés, también poseen reacciones medias en: físicas y fisiológicas en el 83.3%, reacciones emocionales en el 55.6%, reacciones cognitivas en el 79.2%, y reacciones conductuales en el 84.7%; no obstante, la dimensión que presenta mayor porcentaje de docentes en el nivel alto son las reacciones emocionales en el 29.2%. Por otro lado, del total de docentes que presentan un estrés laboral alto, y a su vez poseen nivel alto de reacciones en: reacciones fisiológicas en el 8.3%, reacciones emocionales en el 15.3%, reacciones cognitivas en el 3.9%; y medianas reacciones conductuales en el 12.5%, en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

Tabla 11:  
Relación entre la autorrealización y el estrés en el trabajo, conforme sus características.

|                    |                       | Estrés Laboral       |       |        |                     |       |       |        |
|--------------------|-----------------------|----------------------|-------|--------|---------------------|-------|-------|--------|
|                    |                       | Medio Estrés Laboral |       |        | Alto Estrés Laboral |       | Total |        |
|                    |                       | f                    | %     |        | f                   | %     | f     | %      |
| Autorrealización   | Edad                  | 20-45                | 8     | 11.10% | 3                   | 4.20% | 11    | 15.30% |
|                    |                       | 46-70                | 31    | 43.10% | 3                   | 4.20% | 34    | 47.30% |
|                    | Tiempo de Servicio    | 0-5                  | 8     | 11.10% | 3                   | 4.20% | 11    | 15.30% |
|                    |                       | 6--20                | 15    | 20.80% | 1                   | 1.40% | 16    | 22.20% |
|                    |                       | 21-MÁS               | 16    | 22.20% | 2                   | 2.80% | 18    | 25.00% |
|                    | Sexo                  | Femenino             | 6     | 8.30%  | 0                   | 0.00% | 6     | 8.30%  |
|                    |                       | Masculino            | 33    | 45.80% | 6                   | 8.30% | 39    | 54.10% |
|                    | Estado Civil          | Soltero              | 12    | 16.70% | 1                   | 1.40% | 13    | 18.10% |
|                    |                       | Casado               | 27    | 37.50% | 5                   | 6.90% | 32    | 44.40% |
|                    |                       | Viudo                | 0     | 0.00%  | 0                   | 0.00% | 0     | 0.00%  |
|                    | Grado de Instrucción  | Técnico              | 3     | 4.20%  | 0                   | 0.00% | 3     | 4.20%  |
|                    |                       | Bachiller            | 11    | 15.30% | 4                   | 5.60% | 15    | 20.90% |
|                    |                       | Magister             | 19    | 26.40% | 2                   | 2.80% | 21    | 29.20% |
|                    |                       | Doctor               | 6     | 8.30%  | 0                   | 0.00% | 6     | 8.30%  |
|                    | Bolsa de Horas        | T.Medio              | 3     | 4.20%  | 0                   | 0.00% | 3     | 4.20%  |
|                    |                       | T. Completo          | 36    | 50.00% | 6                   | 8.30% | 42    | 58.30% |
|                    | Exclusividad          | Exclusivo            | 12    | 16.70% | 2                   | 2.80% | 14    | 19.50% |
|                    |                       | No Exclusivo         | 27    | 37.50% | 4                   | 5.60% | 31    | 43.10% |
|                    | Jefatura              | Con Jefatura         | 4     | 5.60%  | 0                   | 0.00% | 4     | 5.60%  |
|                    |                       | Sin Jefatura         | 35    | 48.60% | 6                   | 8.30% | 41    | 56.90% |
|                    | Modalidad             | Nombrado             | 11    | 15.30% | 0                   | 0.00% | 11    | 15.30% |
|                    |                       | Contratado           | 28    | 38.90% | 6                   | 8.30% | 34    | 47.20% |
|                    | Grupo de Estudio      | Informática          | 4     | 5.60%  | 1                   | 1.40% | 5     | 7.00%  |
|                    |                       | Mecánica             | 13    | 18.10% | 1                   | 1.40% | 14    | 19.50% |
|                    |                       | Contable             | 7     | 9.70%  | 1                   | 1.40% | 8     | 11.10% |
|                    |                       | Industrial           | 10    | 13.90% | 2                   | 2.80% | 12    | 16.70% |
|                    |                       | Salud                | 5     | 6.90%  | 1                   | 1.40% | 6     | 8.30%  |
|                    |                       | Total                | 39    | 54.20% | 6                   | 8.30% | 45    | 62.50% |
|                    | Alta Autorrealización | Edad                 | 20-45 | 4      | 5.60%               | 1     | 1.40% | 5      |
| 46-70              |                       |                      | 18    | 25.00% | 4                   | 5.60% | 22    | 30.60% |
| Tiempo de Servicio |                       | 0-5                  | 6     | 8.30%  | 0                   | 0.00% | 6     | 8.30%  |
|                    |                       | 6--20                | 8     | 11.10% | 3                   | 4.20% | 11    | 15.30% |
|                    |                       | 21-MÁS               | 8     | 11.10% | 2                   | 2.80% | 10    | 13.90% |
| Sexo               |                       | Femenino             | 5     | 6.90%  | 2                   | 2.80% | 7     | 9.70%  |
|                    |                       | Masculino            | 17    | 23.60% | 3                   | 4.20% | 20    | 27.80% |
| Estado Civil       |                       | Soltero              | 7     | 9.70%  | 1                   | 1.40% | 8     | 11.10% |

|                      |              |    |        |   |       |    |        |
|----------------------|--------------|----|--------|---|-------|----|--------|
|                      | Casado       | 14 | 19.40% | 4 | 5.60% | 18 | 25.00% |
|                      | Viudo        | 1  | 1.40%  | 0 | 0.00% | 1  | 1.40%  |
| Grado de Instrucción | Técnico      | 1  | 1.40%  | 0 | 0.00% | 1  | 1.40%  |
|                      | Bachiller    | 13 | 18.10% | 2 | 2.80% | 15 | 20.90% |
|                      | Magister     | 8  | 11.10% | 2 | 2.80% | 10 | 13.90% |
|                      | Doctor       | 0  | 0.00%  | 1 | 1.40% | 1  | 1.40%  |
| Bolsa de Horas       | T.Medio      | 0  | 0.00%  | 1 | 1.40% | 1  | 1.40%  |
|                      | T.Completo   | 22 | 30.60% | 4 | 5.60% | 26 | 36.20% |
| Exclusividad         | Exclusivo    | 9  | 12.50% | 1 | 1.40% | 10 | 13.90% |
|                      | No Exclusivo | 13 | 18.10% | 4 | 5.60% | 17 | 23.70% |
| Jefatura             | Con Jefatura | 3  | 4.20%  | 1 | 1.40% | 4  | 5.60%  |
|                      | Sin Jefatura | 19 | 26.40% | 4 | 5.60% | 23 | 32.00% |
| Modalidad            | Nombrado     | 7  | 9.70%  | 1 | 1.40% | 8  | 11.10% |
|                      | Contratado   | 15 | 20.80% | 4 | 5.60% | 19 | 26.40% |
| Grupo de Estudio     | Informática  | 4  | 5.60%  | 1 | 1.40% | 5  | 7.00%  |
|                      | Mecánica     | 5  | 6.90%  | 0 | 0.00% | 5  | 6.90%  |
|                      | Contable     | 4  | 5.60%  | 1 | 1.40% | 5  | 7.00%  |
|                      | Industrial   | 5  | 6.90%  | 2 | 2.80% | 7  | 9.70%  |
|                      | Salud        | 4  | 5.60%  | 1 | 1.40% | 5  | 7.00%  |
| Total                |              | 22 | 30.60% | 5 | 6.90% | 27 | 37.50% |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

### Interpretación

Según la tabla 11, el 54.2% de los maestros mantienen una media autorrealización y estrés en el trabajo; el 30.6% de los educadores presenta una alta autorrealización y medio estrés; el 6.9% mantiene una alta autorrealización y estrés en el trabajo; el 8.3% tiene un alto estrés y media autorrealización.

El 54.2% de los maestros que mantienen una media autorrealización y estrés en el trabajo; las particularidades que más resaltan es que el 43.1% son mayores de 46 años, el 43% tienen colaborando más de 6 años en el instituto, el 45.8% son masculinos, el 37.5% tienen conyugue, 41.7% son magister o bachiller, el 50% trabaja hasta 40 horas semanales, el 37.5% trabajan en más de una institución, el 48.6% no tiene ninguna jefatura, el 18.1% pertenece al grupo de estudios de mecánicas. Adicionalmente, la mayoría de docentes que poseen un alto estrés y autorrealización tienen edades de 46 a 70 años (5.6%), son varones (4.2%), están casados (5.6%), son contratados (5.6%), trabajan en paralelo (5.6%) y no tienen jefatura (5.6%).

Tabla 12:

*Relación de la autorrealización y el estrés en el trabajo.*

|                 |                  | Correlaciones               |                  |                |
|-----------------|------------------|-----------------------------|------------------|----------------|
|                 |                  |                             | Autorrealización | Estrés Laboral |
| Rho de Spearman | Autorrealización | Coefficiente de correlación | 1.000            | -.050          |
|                 |                  | Sig. (bilateral)            |                  | .680           |
|                 |                  | N                           | 72               | 72             |
|                 | Estrés Laboral   | Coefficiente de correlación | -.050            | 1.000          |
|                 |                  | Sig. (bilateral)            | .680             |                |
|                 |                  | N                           | 72               | 72             |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

#### Interpretación

Según la tabla 12, se realizó una prueba estadística donde el coeficiente de correlación es de -0.050, lo que indica una correlación negativa y muy débil, con un nivel de significancia es 0.68, siendo este mayor a 0.05, con lo cual se determina que no hay correlación significativa, lo que significa que los cambios que ocurran en una dimensión no perjudicaran a la variable, y en viceversa.

Relación entre el involucramiento y el estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

Tabla 13:

*Relación del involucramiento y el estrés en el trabajo, conforme sus características.*

|                              |                      |              | Estrés Laboral       |        |                     |       | Total |        |
|------------------------------|----------------------|--------------|----------------------|--------|---------------------|-------|-------|--------|
|                              |                      |              | Medio Estrés Laboral |        | Alto Estrés Laboral |       |       |        |
|                              |                      |              | f                    | %      | f                   | %     | f     | %      |
| Involucramiento Laboral      | Edad                 | 20-45        | 5                    | 6,90%  | 2                   | 2,80% | 7     | 9,70%  |
|                              |                      | 46-70        | 15                   | 20,80% | 3                   | 4,20% | 18    | 25,00% |
|                              | Tiempo de Servicio   | 0-5          | 6                    | 8,30%  | 2                   | 2,80% | 8     | 11,10% |
|                              |                      | 6--20        | 6                    | 8,30%  | 1                   | 1,40% | 7     | 9,70%  |
|                              |                      | 21-MÁS       | 8                    | 11,10% | 2                   | 2,80% | 10    | 13,90% |
|                              | Sexo                 | Femenino     | 2                    | 2,80%  | 0                   | 0,00% | 2     | 2,80%  |
|                              |                      | Masculino    | 18                   | 25,00% | 5                   | 6,90% | 23    | 31,90% |
|                              | Estado Civil         | Soltero      | 5                    | 6,90%  | 1                   | 1,40% | 6     | 8,30%  |
|                              |                      | Casado       | 15                   | 20,80% | 4                   | 5,60% | 19    | 26,40% |
|                              |                      | Viudo        | 0                    | 0,00%  | 0                   | 0,00% | 0     | 0,00%  |
|                              | Grado de Instrucción | Técnico      | 1                    | 1,40%  | 0                   | 0,00% | 1     | 1,40%  |
|                              |                      | Bachiller    | 4                    | 5,60%  | 4                   | 5,60% | 8     | 11,20% |
|                              |                      | Magister     | 12                   | 16,70% | 1                   | 1,40% | 13    | 18,10% |
|                              |                      | Doctor       | 3                    | 4,20%  | 0                   | 0,00% | 3     | 4,20%  |
|                              | Bolsa de Horas       | T.Medio      | 1                    | 1,40%  | 0                   | 0,00% | 1     | 1,40%  |
|                              |                      | T.Completo   | 19                   | 26,40% | 5                   | 6,90% | 24    | 33,30% |
|                              | Exclusividad         | Exclusivo    | 4                    | 5,60%  | 2                   | 2,80% | 6     | 8,40%  |
|                              |                      | No Exclusivo | 16                   | 22,20% | 3                   | 4,20% | 19    | 26,40% |
|                              | Jefatura             | Con Jefatura | 3                    | 4,20%  | 0                   | 0,00% | 3     | 4,20%  |
|                              |                      | Sin Jefatura | 17                   | 23,60% | 5                   | 6,90% | 22    | 30,50% |
|                              | Modalidad            | Nombrado     | 5                    | 6,90%  | 0                   | 0,00% | 5     | 6,90%  |
|                              |                      | Contratado   | 15                   | 20,80% | 5                   | 6,90% | 20    | 27,70% |
|                              | Grupo de Estudio     | Informática  | 4                    | 5,60%  | 1                   | 1,40% | 5     | 7,00%  |
|                              |                      | Mecánica     | 5                    | 6,90%  | 1                   | 1,40% | 6     | 8,30%  |
|                              |                      | Contable     | 2                    | 2,80%  | 1                   | 1,40% | 3     | 4,20%  |
|                              |                      | Industrial   | 7                    | 9,70%  | 1                   | 1,40% | 8     | 11,10% |
|                              |                      | Salud        | 2                    | 2,80%  | 1                   | 1,40% | 3     | 4,20%  |
|                              |                      | Total        | 20                   | 27,80% | 5                   | 6,90% | 25    | 34,70% |
| Alta Involucramiento Laboral | Edad                 | 20-45        | 7                    | 9,70%  | 2                   | 2,80% | 9     | 12,50% |
|                              |                      | 46-70        | 34                   | 47,20% | 4                   | 5,60% | 38    | 52,80% |
|                              | Tiempo de Servicio   | 0-5          | 8                    | 11,10% | 1                   | 1,40% | 9     | 12,50% |
|                              |                      | 6--20        | 17                   | 23,60% | 3                   | 4,20% | 20    | 27,80% |
|                              |                      | 21-MÁS       | 16                   | 22,20% | 2                   | 2,80% | 18    | 25,00% |
|                              | Sexo                 | Femenino     | 9                    | 12,50% | 2                   | 2,80% | 11    | 15,30% |
|                              |                      | Masculino    | 32                   | 44,40% | 4                   | 5,60% | 36    | 50,00% |
|                              | Estado Civil         | Soltero      | 14                   | 19,40% | 1                   | 1,40% | 15    | 20,80% |



|                      |              |    |        |    |        |    |        |
|----------------------|--------------|----|--------|----|--------|----|--------|
|                      | Casado       | 26 | 36,10% | 5  | 6,90%  | 31 | 43,00% |
|                      | Viudo        | 1  | 1,40%  | 0  | 0,00%  | 1  | 1,40%  |
| Grado de Instrucción | Técnico      | 3  | 4,20%  | 0  | 0,00%  | 3  | 4,20%  |
|                      | Bachiller    | 20 | 27,80% | 2  | 2,80%  | 22 | 30,60% |
|                      | Magister     | 15 | 20,80% | 3  | 4,20%  | 18 | 25,00% |
|                      | Doctor       | 3  | 4,20%  | 1  | 1,40%  | 4  | 5,60%  |
| Bolsa de Horas       | T.Medio      | 2  | 2,80%  | 1  | 1,40%  | 3  | 4,20%  |
|                      | T.Completo   | 39 | 54,20% | 5  | 6,90%  | 44 | 61,10% |
| Exclusividad         | Exclusivo    | 17 | 23,60% | 1  | 1,40%  | 18 | 25,00% |
|                      | No Exclusivo | 24 | 33,30% | 5  | 6,90%  | 29 | 40,20% |
| Jefatura             | Con Jefatura | 4  | 5,60%  | 1  | 1,40%  | 5  | 7,00%  |
|                      | Sin Jefatura | 37 | 51,40% | 5  | 6,90%  | 42 | 58,30% |
| Modalidad            | Nombrado     | 13 | 18,10% | 1  | 1,40%  | 14 | 19,50% |
|                      | Contratado   | 28 | 38,90% | 5  | 6,90%  | 33 | 45,80% |
| Grupo de Estudio     | Informática  | 4  | 5,60%  | 1  | 1,40%  | 5  | 7,00%  |
|                      | Mecánica     | 13 | 18,10% | 0  | 0,00%  | 13 | 18,10% |
|                      | Contable     | 9  | 12,50% | 1  | 1,40%  | 10 | 13,90% |
|                      | Industrial   | 8  | 11,10% | 3  | 4,20%  | 11 | 15,30% |
|                      | Salud        | 7  | 9,70%  | 1  | 1,40%  | 8  | 11,10% |
| Total                |              | 41 | 56,90% | 6  | 8,30%  | 47 | 65,20% |
| Total                |              | 61 | 84,70% | 11 | 15,20% | 72 | 99,90% |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

### Interpretación

De acuerdo a la tabla 13, se observa que en su mayoría un 56.9% de los maestros presentan un alto involucramiento y un medio estrés laboral; los que presentan en mayor porcentaje una serie de particularidades como la edad de 46 a 70 años en un 47.2%, trabajando más de 6 años en la institución en un 45.8%, varones en un 44.4%, casados en un 36.1%, bachilleres en un 27.8%, trabajan 40 horas a la semana en un 54.2%, laboran en otras instituciones en paralelo en un 33.3%, no tienen ninguna jefatura en un 51.4%, tampoco estabilidad en un 38.9%, y pertenecen al grupo de estudio de mecánica en un 18.1%.

Tabla 14:

*Relación del involucramiento y el estrés en el trabajo.*

| Correlaciones   |                         |                             |                         |                |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|----------------|
|                 |                         |                             | Involucramiento Laboral | Estrés Laboral |
| Rho de Spearman | Involucramiento Laboral | Coefficiente de correlación | 1.000                   | -,252*         |
|                 |                         | Sig. (bilateral)            |                         | .033           |
|                 |                         | N                           | 72                      | 72             |
|                 | Estrés Laboral          | Coefficiente de correlación | -,252*                  | 1.000          |
|                 |                         | Sig. (bilateral)            | .033                    |                |
|                 |                         | N                           | 72                      | 72             |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

#### Interpretación

De acuerdo a la tabla 14, se asevera la existencia de correlación entre involucramiento y estrés laboral debido a que la significancia (0.033) es menor a 0,05; en cuanto al coeficiente de correlación (-0.252) este es inverso, y con un nivel bajo o escaso.

Relación entre supervisión y el estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

Tabla 15:

*Relación de la supervisión y el estrés organizacional, conforme sus características.*

|                  |                      |              | Estrés Laboral       |        |                     |        | Total |        |
|------------------|----------------------|--------------|----------------------|--------|---------------------|--------|-------|--------|
|                  |                      |              | Medio Estrés Laboral |        | Alto Estrés Laboral |        | f     | %      |
|                  |                      |              | f                    | %      | f                   | %      |       |        |
| Supervisión      | Edad                 | 20-45        | 11                   | 15,30% | 4                   | 5,60%  | 15    | 20,90% |
|                  |                      | 46-70        | 44                   | 61,10% | 6                   | 8,30%  | 50    | 69,40% |
|                  | Tiempo de Servicio   | 0-5          | 13                   | 18,10% | 3                   | 4,20%  | 16    | 22,30% |
|                  |                      | 6--20        | 20                   | 27,80% | 3                   | 4,20%  | 23    | 32,00% |
|                  |                      | 21-MÁS       | 22                   | 30,60% | 4                   | 5,60%  | 26    | 36,20% |
|                  | Sexo                 | Femenino     | 10                   | 13,90% | 2                   | 2,80%  | 12    | 16,70% |
|                  |                      | Masculino    | 45                   | 62,50% | 8                   | 11,10% | 53    | 73,60% |
|                  | Estado Civil         | Soltero      | 18                   | 25,00% | 2                   | 2,80%  | 20    | 27,80% |
|                  |                      | Casado       | 36                   | 50,00% | 8                   | 11,10% | 44    | 61,10% |
|                  |                      | Viudo        | 1                    | 1,40%  | 0                   | 0,00%  | 1     | 1,40%  |
|                  | Grado de Instrucción | Técnico      | 4                    | 5,60%  | 0                   | 0,00%  | 4     | 5,60%  |
|                  |                      | Bachiller    | 19                   | 26,40% | 6                   | 8,30%  | 25    | 34,70% |
|                  |                      | Magister     | 26                   | 36,10% | 3                   | 4,20%  | 29    | 40,30% |
|                  |                      | Doctor       | 6                    | 8,30%  | 1                   | 1,40%  | 7     | 9,70%  |
|                  | Bolsa de Horas       | T. Medio     | 3                    | 4,20%  | 1                   | 1,40%  | 4     | 5,60%  |
|                  |                      | T. Completo  | 52                   | 72,20% | 9                   | 12,50% | 61    | 84,70% |
|                  | Exclusividad         | Exclusivo    | 18                   | 25,00% | 3                   | 4,20%  | 21    | 29,20% |
|                  |                      | No Exclusivo | 37                   | 51,40% | 7                   | 9,70%  | 44    | 61,10% |
|                  | Jefatura             | Con Jefatura | 6                    | 8,30%  | 0                   | 0,00%  | 6     | 8,30%  |
|                  |                      | Sin Jefatura | 49                   | 68,10% | 10                  | 13,90% | 59    | 82,00% |
|                  | Modalidad            | Nombrado     | 18                   | 25,00% | 1                   | 1,40%  | 19    | 26,40% |
|                  |                      | Contratado   | 37                   | 51,40% | 9                   | 12,50% | 46    | 63,90% |
|                  | Grupo de Estudio     | Informática  | 8                    | 11,10% | 1                   | 1,40%  | 9     | 12,50% |
|                  |                      | Mecánica     | 17                   | 23,60% | 1                   | 1,40%  | 18    | 25,00% |
|                  |                      | Contable     | 9                    | 12,50% | 2                   | 2,80%  | 11    | 15,30% |
|                  |                      | Industrial   | 14                   | 19,40% | 4                   | 5,60%  | 18    | 25,00% |
|                  |                      | Salud        | 7                    | 9,70%  | 2                   | 2,80%  | 9     | 12,50% |
|                  | Total                |              | 55                   | 76,40% | 10                  | 13,90% | 65    | 90,30% |
| Alta Supervisión | Edad                 | 20-45        | 1                    | 1,40%  | 0                   | 0,00%  | 1     | 1,40%  |
|                  |                      | 46-70        | 5                    | 6,90%  | 1                   | 1,40%  | 6     | 8,30%  |
|                  |                      |              |                      |        |                     |        |       |        |
|                  | Tiempo de Servicio   | 0-5          | 1                    | 1,40%  | 0                   | 0,00%  | 1     | 1,40%  |
|                  |                      | 6--20        | 3                    | 4,20%  | 1                   | 1,40%  | 4     | 5,60%  |
|                  |                      | 21-MÁS       | 2                    | 2,80%  | 0                   | 0,00%  | 2     | 2,80%  |
|                  | Sexo                 | Femenino     | 1                    | 1,40%  | 0                   | 0,00%  | 1     | 1,40%  |
|                  |                      | Masculino    | 5                    | 6,90%  | 1                   | 1,40%  | 6     | 8,30%  |
|                  | Estado Civil         | Soltero      | 1                    | 1,40%  | 0                   | 0,00%  | 1     | 1,40%  |
|                  |                      | Casado       | 5                    | 6,90%  | 1                   | 1,40%  | 6     | 8,30%  |
|                  |                      | Viudo        | 0                    | 0,00%  | 0                   | 0,00%  | 0     | 0,00%  |
|                  | Grado de Instrucción | Técnico      | 0                    | 0,00%  | 0                   | 0,00%  | 0     | 0,00%  |
|                  |                      | Bachiller    | 5                    | 6,90%  | 0                   | 0,00%  | 5     | 6,90%  |
|                  |                      | Magister     | 1                    | 1,40%  | 1                   | 1,40%  | 2     | 2,80%  |
| Doctor           |                      | 0            | 0,00%                | 0      | 0,00%               | 0      | 0,00% |        |

|                  |              |    |        |    |        |    |         |
|------------------|--------------|----|--------|----|--------|----|---------|
| Bolsa de Horas   | T. Medio     | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%   |
|                  | T. Completo  | 6  | 8,30%  | 1  | 1,40%  | 7  | 9,70%   |
| Exclusividad     | Exclusivo    | 3  | 4,20%  | 0  | 0,00%  | 3  | 4,20%   |
|                  | No Exclusivo | 3  | 4,20%  | 1  | 1,40%  | 4  | 5,60%   |
| Jefatura         | Con Jefatura | 1  | 1,40%  | 1  | 1,40%  | 2  | 2,80%   |
|                  | Sin Jefatura | 5  | 6,90%  | 0  | 0,00%  | 5  | 6,90%   |
| Modalidad        | Nombrado     | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%   |
|                  | Contratado   | 6  | 8,30%  | 1  | 1,40%  | 7  | 9,70%   |
| Grupo de Estudio | Informática  | 0  | 0,00%  | 1  | 1,40%  | 1  | 1,40%   |
|                  | Mecánica     | 1  | 1,40%  | 0  | 0,00%  | 1  | 1,40%   |
|                  | Contable     | 2  | 2,80%  | 0  | 0,00%  | 2  | 2,80%   |
|                  | Industrial   | 1  | 1,40%  | 0  | 0,00%  | 1  | 1,40%   |
|                  | Salud        | 2  | 2,80%  | 0  | 0,00%  | 2  | 2,80%   |
|                  | Total        | 6  | 8,30%  | 1  | 1,40%  | 7  | 9,70%   |
| Total            |              | 61 | 84,70% | 11 | 15,30% | 72 | 100,00% |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

### Interpretación

De acuerdo a la tabla 15, el 76.4% de los maestros aseveraron tener una supervisión y estrés laboral medio, de los cuales en su mayoría coinciden con las características como; edades entre 46 a 70 años en un 61.1%, más de 21 años trabajando en la institución en un 30.6%, varones en un 62.5%, casados en un 50%, magister en un 36.1%, trabajan en tiempo completo en un 72.2%, no son exclusivos trabajadores de la institución en un 51.4%, ni poseen jefaturas en un 68.1%, son contratados en un 51.4%, y pertenecen al grupo de estudios de mecánica en un 23.6%.

Tabla 16:

*Relación de la supervisión y el estrés organizacional.*

| Correlaciones   |                |                             | Supervisión | Estrés Laboral |
|-----------------|----------------|-----------------------------|-------------|----------------|
| Rho de Spearman | Supervisión    | Coefficiente de correlación | 1.000       | -,256*         |
|                 |                | Sig. (bilateral)            |             | .030           |
|                 |                | N                           | 72          | 72             |
|                 | Estrés Laboral | Coefficiente de correlación | -,256*      | 1.000          |
|                 |                | Sig. (bilateral)            | .030        |                |
|                 |                | N                           | 72          | 72             |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

#### Interpretación.

Respecto a la tabla 16, se asevera que si existe correlación significativa entre supervisión y entres debido a que la significancia (0.030) es menor a 0,05; en cuanto al coeficiente de correlación este es inverso (-0.256) y con un nivel débil.

Explicar la relación entre la comunicación y el estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

Tabla 17:

*Relación de la comunicación y el estrés organizacional, conforme sus características.*

|                   |                      |              | Estrés Laboral       |        |                     |        | Total |        |
|-------------------|----------------------|--------------|----------------------|--------|---------------------|--------|-------|--------|
|                   |                      |              | Medio Estrés Laboral |        | Alto Estrés Laboral |        |       |        |
|                   |                      |              | f                    | %      | f                   | %      | f     | %      |
| Comunicación      | Edad                 | 20-45        | 6                    | 8,30%  | 4                   | 5,60%  | 10    | 13,90% |
|                   |                      | 46-70        | 27                   | 37,50% | 5                   | 6,90%  | 32    | 44,40% |
|                   | Tiempo de Servicio   | 0-5          | 7                    | 9,70%  | 3                   | 4,20%  | 10    | 13,90% |
|                   |                      | 6--20        | 10                   | 13,90% | 3                   | 4,20%  | 13    | 18,10% |
|                   |                      | 21-MÁS       | 16                   | 22,20% | 3                   | 4,20%  | 19    | 26,40% |
|                   | Sexo                 | Femenino     | 2                    | 2,80%  | 2                   | 2,80%  | 4     | 5,60%  |
|                   |                      | Masculino    | 31                   | 43,10% | 7                   | 9,70%  | 38    | 52,80% |
|                   | Estado Civil         | Soltero      | 8                    | 11,10% | 2                   | 2,80%  | 10    | 13,90% |
|                   |                      | Casado       | 25                   | 34,70% | 7                   | 9,70%  | 32    | 44,40% |
|                   |                      | Viudo        | 0                    | 0,00%  | 0                   | 0,00%  | 0     | 0,00%  |
|                   | Grado de Instrucción | Técnico      | 2                    | 2,80%  | 0                   | 0,00%  | 2     | 2,80%  |
|                   |                      | Bachiller    | 11                   | 15,30% | 5                   | 6,90%  | 16    | 22,20% |
|                   |                      | Magister     | 16                   | 22,20% | 3                   | 4,20%  | 19    | 26,40% |
|                   |                      | Doctor       | 4                    | 5,60%  | 1                   | 1,40%  | 5     | 7,00%  |
|                   | Bolsa de Horas       | T. Medio     | 2                    | 2,80%  | 1                   | 1,40%  | 3     | 4,20%  |
|                   |                      | T. Completo  | 31                   | 43,10% | 8                   | 11,10% | 39    | 54,20% |
|                   | Exclusividad         | Exclusivo    | 10                   | 13,90% | 3                   | 4,20%  | 13    | 18,10% |
|                   |                      | No Exclusivo | 23                   | 31,90% | 6                   | 8,30%  | 29    | 40,20% |
|                   | Jefatura             | Con Jefatura | 5                    | 6,90%  | 0                   | 0,00%  | 5     | 6,90%  |
|                   |                      | Sin Jefatura | 28                   | 38,90% | 9                   | 12,50% | 37    | 51,40% |
|                   | Modalidad            | Nombrado     | 9                    | 12,50% | 1                   | 1,40%  | 10    | 13,90% |
|                   |                      | Contratado   | 24                   | 33,30% | 8                   | 11,10% | 32    | 44,40% |
|                   | Grupo de Estudio     | Informática  | 6                    | 8,30%  | 1                   | 1,40%  | 7     | 9,70%  |
|                   |                      | Mecánica     | 10                   | 13,90% | 1                   | 1,40%  | 11    | 15,30% |
|                   |                      | Contable     | 5                    | 6,90%  | 2                   | 2,80%  | 7     | 9,70%  |
|                   |                      | Industrial   | 8                    | 11,10% | 3                   | 4,20%  | 11    | 15,30% |
|                   |                      | Salud        | 4                    | 5,60%  | 2                   | 2,80%  | 6     | 8,40%  |
|                   | Total                |              | 33                   | 45,80% | 9                   | 12,50% | 42    | 58,30% |
| Alta Comunicación | Edad                 | 20-45        | 6                    | 8,30%  | 0                   | 0,00%  | 6     | 8,30%  |
|                   |                      | 46-70        | 22                   | 30,60% | 2                   | 2,80%  | 24    | 33,40% |
|                   | Tiempo de Servicio   | 0-5          | 7                    | 9,70%  | 0                   | 0,00%  | 7     | 9,70%  |
|                   |                      | 6--20        | 13                   | 18,10% | 1                   | 1,40%  | 14    | 19,50% |
|                   |                      | 21-MÁS       | 8                    | 11,10% | 1                   | 1,40%  | 9     | 12,50% |
|                   | Sexo                 | Femenino     | 9                    | 12,50% | 0                   | 0,00%  | 9     | 12,50% |
|                   |                      | Masculino    | 19                   | 26,40% | 2                   | 2,80%  | 21    | 29,20% |

|                      |                 |    |        |    |        |    |         |
|----------------------|-----------------|----|--------|----|--------|----|---------|
| Estado Civil         | Soltero         | 11 | 15,30% | 0  | 0,00%  | 11 | 15,30%  |
|                      | Casado          | 16 | 22,20% | 2  | 2,80%  | 18 | 25,00%  |
|                      | Viudo           | 1  | 1,40%  | 0  | 0,00%  | 1  | 1,40%   |
| Grado de Instrucción | Técnico         | 2  | 2,80%  | 0  | 0,00%  | 2  | 2,80%   |
|                      | Bachiller       | 13 | 18,10% | 1  | 1,40%  | 14 | 19,50%  |
|                      | Magister        | 11 | 15,30% | 1  | 1,40%  | 12 | 16,70%  |
|                      | Doctor          | 2  | 2,80%  | 0  | 0,00%  | 2  | 2,80%   |
| Bolsa de Horas       | Medio Tiempo    | 1  | 1,40%  | 0  | 0,00%  | 1  | 1,40%   |
|                      | Tiempo Completo | 27 | 37,50% | 2  | 2,80%  | 29 | 40,30%  |
| Exclusividad         | Exclusivo       | 11 | 15,30% | 0  | 0,00%  | 11 | 15,30%  |
|                      | No Exclusivo    | 17 | 23,60% | 2  | 2,80%  | 19 | 26,40%  |
| Jefatura             | Con Jefatura    | 2  | 2,80%  | 1  | 1,40%  | 3  | 4,20%   |
|                      | Sin Jefatura    | 26 | 36,10% | 1  | 1,40%  | 27 | 37,50%  |
| Modalidad            | Nombrado        | 9  | 12,50% | 0  | 0,00%  | 9  | 12,50%  |
|                      | Contratado      | 19 | 26,40% | 2  | 2,80%  | 21 | 29,20%  |
| Grupo de Estudio     | Informática     | 2  | 2,80%  | 1  | 1,40%  | 3  | 4,20%   |
|                      | Mecánica        | 8  | 11,10% | 0  | 0,00%  | 8  | 11,10%  |
|                      | Contable        | 6  | 8,30%  | 0  | 0,00%  | 6  | 8,30%   |
|                      | Industrial      | 7  | 9,70%  | 1  | 1,40%  | 8  | 11,10%  |
|                      | Salud           | 5  | 6,90%  | 0  | 0,00%  | 5  | 6,90%   |
| Total                |                 | 28 | 38,90% | 2  | 2,80%  | 30 | 41,70%  |
| Total                |                 | 61 | 84,70% | 11 | 15,30% | 72 | 100,00% |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

### Interpretación.

De acuerdo a la tabla 17, se asevera que el 45.8% de los maestros posee una comunicación y estrés en el trabajo de nivel medio; los cuales presentan en su mayoría ciertas características como; edades entre 46 a 70 años en un 37.5%, más de 21 años trabajando en la institución en un 22.2%, varones en un 43.1%, casados en un 34.7%, magister en un 22.2%, trabajan en tiempo completo en un 43.1%, no son exclusivos trabajadores de la institución en un 31.9%, ni poseen jefaturas en un 38.9%, son contratados en un 33.3%, y pertenecen al grupo de estudios de mecánica en un 13.9%.

Tabla 18:

*Relación de la comunicación y el estrés organizacional.*

| Correlaciones   |                |                             | Comunicación | Estrés Laboral |
|-----------------|----------------|-----------------------------|--------------|----------------|
| Rho de Spearman | Comunicación   | Coefficiente de correlación | 1.000        | -.221          |
|                 |                | Sig. (bilateral)            |              | .062           |
|                 |                | N                           | 72           | 72             |
|                 | Estrés Laboral | Coefficiente de correlación | -.221        | 1.000          |
|                 |                | Sig. (bilateral)            | .062         |                |
|                 |                | N                           | 72           | 72             |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

#### Interpretación.

Según la tabla 18, se realizó una prueba estadística donde el coeficiente de correlación es de -0.221, lo que indica una correlación negativa y muy débil, con un nivel de significancia es 0.062, siendo este mayor a 0.05, con lo cual se determina que no hay correlación significativa, lo que significa que los cambios que ocurran en una dimensión no perjudicaran a la variable, y en viceversa.



Determinar la relación de las condiciones laborales y el estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

Tabla 19:

*Relación de las condiciones y el estrés en el trabajo, conforme sus características.*

|                       |                            |                    | Estrés Laboral       |        |                     |        | Total |        |       |
|-----------------------|----------------------------|--------------------|----------------------|--------|---------------------|--------|-------|--------|-------|
|                       |                            |                    | Medio Estrés Laboral |        | Alto Estrés Laboral |        |       |        |       |
|                       |                            |                    | f                    | %      | f                   | %      | f     | %      |       |
| Condiciones Laborales | Edad                       | 20-45              | 11                   | 15,30% | 4                   | 5,60%  | 15    | 20,90% |       |
|                       |                            | 46-70              | 46                   | 63,90% | 7                   | 9,70%  | 53    | 73,60% |       |
|                       | Tiempo de Servicio         | 0-5                | 13                   | 18,10% | 3                   | 4,20%  | 16    | 22,30% |       |
|                       |                            | 6--20              | 21                   | 29,20% | 4                   | 5,60%  | 25    | 34,80% |       |
|                       |                            | 21-MÁS             | 23                   | 31,90% | 4                   | 5,60%  | 27    | 37,50% |       |
|                       | Sexo                       | Femenino           | 10                   | 13,90% | 2                   | 2,80%  | 12    | 16,70% |       |
|                       |                            | Masculino          | 47                   | 65,30% | 9                   | 12,50% | 56    | 77,80% |       |
|                       | Estado Civil               | Soltero            | 18                   | 25,00% | 2                   | 2,80%  | 20    | 27,80% |       |
|                       |                            | Casado             | 38                   | 52,80% | 9                   | 12,50% | 47    | 65,30% |       |
|                       |                            | Viudo              | 1                    | 1,40%  | 0                   | 0,00%  | 1     | 1,40%  |       |
|                       | Grado de Instrucción       | Técnico            | 4                    | 5,60%  | 0                   | 0,00%  | 4     | 5,60%  |       |
|                       |                            | Bachiller          | 21                   | 29,20% | 6                   | 8,30%  | 27    | 37,50% |       |
|                       |                            | Magister           | 26                   | 36,10% | 4                   | 5,60%  | 30    | 41,70% |       |
|                       |                            | Doctor             | 6                    | 8,30%  | 1                   | 1,40%  | 7     | 9,70%  |       |
|                       | Bolsa de Horas             | T. Medio           | 3                    | 4,20%  | 1                   | 1,40%  | 4     | 5,60%  |       |
|                       |                            | T. Completo        | 54                   | 75,00% | 10                  | 13,90% | 64    | 88,90% |       |
|                       | Exclusividad               | Exclusivo          | 18                   | 25,00% | 3                   | 4,20%  | 21    | 29,20% |       |
|                       |                            | No Exclusivo       | 39                   | 54,20% | 8                   | 11,10% | 47    | 65,30% |       |
|                       | Jefatura                   | Con Jefatura       | 7                    | 9,70%  | 1                   | 1,40%  | 8     | 11,10% |       |
|                       |                            | Sin Jefatura       | 50                   | 69,40% | 10                  | 13,90% | 60    | 83,30% |       |
|                       | Modalidad                  | Nombrado           | 18                   | 25,00% | 1                   | 1,40%  | 19    | 26,40% |       |
|                       |                            | Contratado         | 39                   | 54,20% | 10                  | 13,90% | 49    | 68,10% |       |
|                       | Grupo de Estudio           | Informática        | 8                    | 11,10% | 2                   | 2,80%  | 10    | 13,90% |       |
|                       |                            | Mecánica           | 18                   | 25,00% | 1                   | 1,40%  | 19    | 26,40% |       |
|                       |                            | Contable           | 9                    | 12,50% | 2                   | 2,80%  | 11    | 15,30% |       |
|                       |                            | Industrial         | 14                   | 19,40% | 4                   | 5,60%  | 18    | 25,00% |       |
|                       |                            | Salud              | 8                    | 11,10% | 2                   | 2,80%  | 10    | 13,90% |       |
|                       |                            | Total              | 57                   | 79,20% | 11                  | 15,30% | 68    | 94,50% |       |
|                       | Alta Condiciones Laborales | Edad               | 20-45                | 1      | 1,40%               | 0      | 0,00% | 1      | 1,40% |
|                       |                            |                    | 46-70                | 3      | 4,20%               | 0      | 0,00% | 3      | 4,20% |
|                       |                            | Tiempo de Servicio | 0-5                  | 1      | 1,40%               | 0      | 0,00% | 1      | 1,40% |
|                       |                            |                    | 6--20                | 2      | 2,80%               | 0      | 0,00% | 2      | 2,80% |
|                       |                            |                    | 21-MÁS               | 1      | 1,40%               | 0      | 0,00% | 1      | 1,40% |
|                       |                            | Sexo               | Femenino             | 1      | 1,40%               | 0      | 0,00% | 1      | 1,40% |
|                       |                            |                    | Masculino            | 3      | 4,20%               | 0      | 0,00% | 3      | 4,20% |
|                       |                            | Estado Civil       | Soltero              | 1      | 1,40%               | 0      | 0,00% | 1      | 1,40% |

|                      |              |    |        |    |        |    |         |
|----------------------|--------------|----|--------|----|--------|----|---------|
|                      | Casado       | 3  | 4,20%  | 0  | 0,00%  | 3  | 4,20%   |
|                      | Viudo        | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%   |
|                      | Técnico      | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%   |
| Grado de Instrucción | Bachiller    | 3  | 4,20%  | 0  | 0,00%  | 3  | 4,20%   |
|                      | Magister     | 1  | 1,40%  | 0  | 0,00%  | 1  | 1,40%   |
|                      | Doctor       | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%   |
| Bolsa de Horas       | T. Medio     | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%   |
|                      | T. Completo  | 4  | 5,60%  | 0  | 0,00%  | 4  | 5,60%   |
| Exclusividad         | Exclusivo    | 3  | 4,20%  | 0  | 0,00%  | 3  | 4,20%   |
|                      | No Exclusivo | 1  | 1,40%  | 0  | 0,00%  | 1  | 1,40%   |
| Jefatura             | Con Jefatura | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%   |
|                      | Sin Jefatura | 4  | 5,60%  | 0  | 0,00%  | 4  | 5,60%   |
| Modalidad            | Nombrado     | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%   |
|                      | Contratado   | 4  | 5,60%  | 0  | 0,00%  | 4  | 5,60%   |
| Grupo de Estudio     | Informática  | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%   |
|                      | Mecánica     | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%  | 0  | 0,00%   |
|                      | Contable     | 2  | 2,80%  | 0  | 0,00%  | 2  | 2,80%   |
|                      | Industrial   | 1  | 1,40%  | 0  | 0,00%  | 1  | 1,40%   |
|                      | Salud        | 1  | 1,40%  | 0  | 0,00%  | 1  | 1,40%   |
|                      | Total        | 4  | 5,60%  | 0  | 0,00%  | 4  | 5,60%   |
| Total                |              | 61 | 84,80% | 11 | 15,30% | 72 | 100,10% |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

#### Interpretación.

De acuerdo a la tabla 19, se asevera que el 79.2% de los maestros posee condiciones laborales y estrés en un nivel medio; los cuales presentan en su mayoría ciertas particularidades como; edades entre 46 a 70 años en un 63.9%, más de 21 años trabajando en la institución en un 31.9%, caballeros en un 65.3%, casados en un 52.8%, magister en un 36.1%, trabajan en tiempo completo en un 75%, no son exclusivos trabajadores de la institución en un 54.2%, ni poseen jefaturas en un 69.4%, son contratados en un 54.2%, y pertenecen al grupo de estudios de mecánica en un 25%.

Adicionalmente, el 15.3% de los maestros que afirman tener unas condiciones laborales medias, poseen a su vez un estrés laboral alto, los cuales en su mayoría son de 46 a 70 años, más de 6 años de servicio, varones, casados, bachiller, tiempo completo, y trabajan en otras instituciones a la vez, no tienen jefatura y son contratados.

Tabla 20:

*Relación de las condiciones y el estrés en el trabajo.*

| Correlaciones   |                          |                            | Condiciones<br>Laborales | Estrés Laboral |
|-----------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Condiciones<br>Laborales | Coeficiente de correlación | 1.000                    | -,322**        |
|                 |                          | Sig. (bilateral)           |                          | .006           |
|                 |                          | N                          | 72                       | 72             |
|                 | Estrés Laboral           | Coeficiente de correlación | -,322**                  | 1.000          |
|                 |                          | Sig. (bilateral)           | .006                     |                |
|                 |                          | N                          | 72                       | 72             |

Fuente: base de datos del instrumento de medición

#### Interpretación.

Según la tabla 20, se asevera que, si existe correlación entre condiciones y estrés laboral, debido a que la significancia (0.006) es menor a 0.05; en cuanto al coeficiente de correlación este es inverso (-0.322) con un nivel débil.

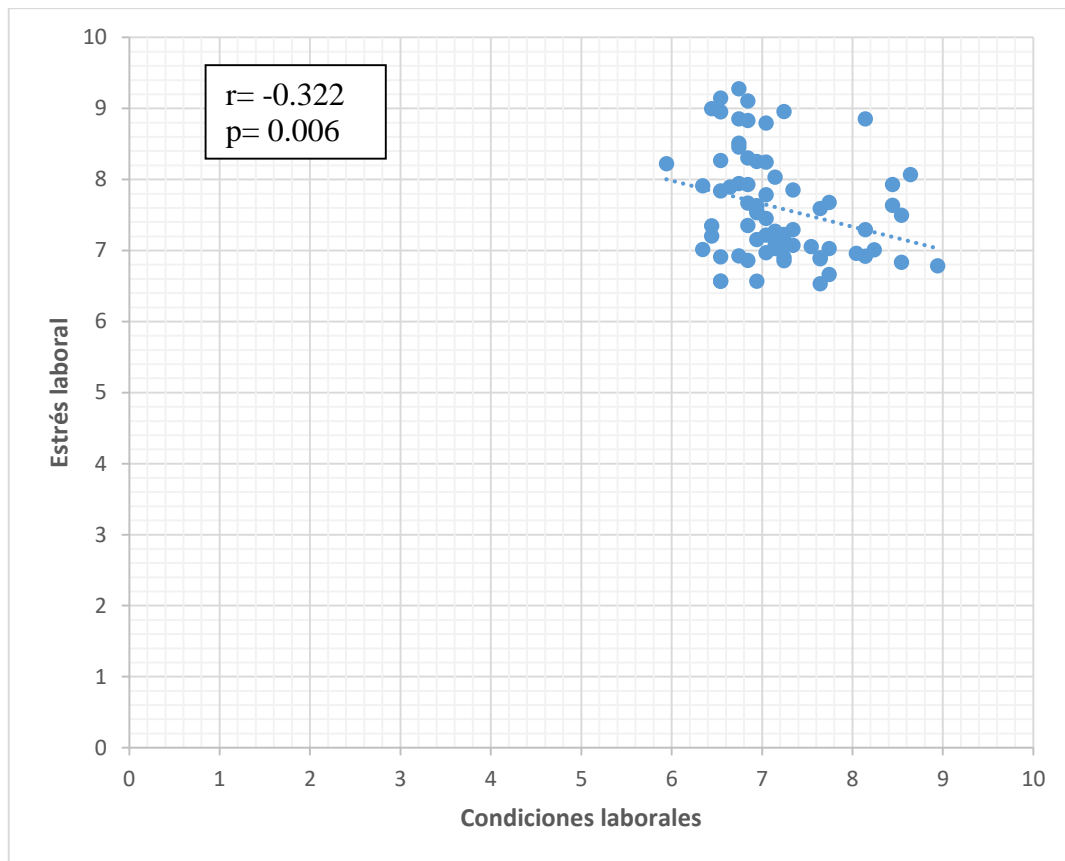


Figura 02:

*Diagrama de dispersión entre las condiciones y el estrés laboral, para la propuesta.*

#### Interpretación

La figura de dispersión muestra, que la mayoría de casos se encuentran muy alejados de la línea de correlación, lo que significa un alto grado de dispersión que se evidencia en el índice de correlación de Pearson que es -0.322 (correlación inversa débil). Esto permite deducir que una mejora de las condiciones laborales traerá una disminución del estrés de una manera débil, y viceversa.

#### IV. DISCUSIÓN

Esto podría ser debido a que en este rango de edades se debe a que en este periodo alcanzan un nivel de madurez que les permite estabilizarse y valorar mejor sus condiciones de vida.

Según el objetivo principal que se observa en la tabla de resultados 03 y 04, se afirma, la existencia de una relación negativa en un nivel débil ( $r = -0.235$ ), del clima en el trabajo y el estrés laboral de los maestros, lo cual indica que cuando una de las variables aumenta de nivel la otra variable disminuye de nivel. Estas aseveraciones se basan en la información recopilada, para lo cual se emplearon las técnicas de entrevista (aplicadas a 8 docentes), observación (72 docentes) y encuesta (72 docentes). Los principales investigadores internacionales que respaldan estos resultados son, Martínez, Rodríguez y Cobeña (2019); Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2017). En el Perú, manifestaron una relación inversa entre el clima organizacional y el agotamiento emocional (Bobadilla, 2017) y también con la satisfacción que genera trabajar en la institución (Acuña, 2017). Por otro lado, Ccorahua (2018) afirma la existencia de una relación entre ambas, pero no inversa. Entendiéndose que según Selye (citado en Pulido et al., 2011), el estrés es una reacción del cuerpo a las demandas hechas por el organismo, esto es generado por estas demandas que exceden la capacidad de los recursos disponibles, desencadena una condición que altera el organismo, producida por un estímulo, llamado estresor. Los estímulos estresores están en el entorno laboral de los maestros, ya sea como problemas con la autorrealización, con el involucramiento en su trabajo, con la comunicación, con la supervisión, y las condiciones laborales a las que se tienen que enfrentar los maestros salazarinos. Por lo tanto, como resultante se asevera que existe una relación inversa débil entre el clima y estrés laboral en el instituto Carlos Salazar Romero.

Según el objetivo particular, visto en los resultados de la tabla 05, 06, y 07 el grado del clima en la institución es medio en un 81.9%, de los cuales en mayor proporción presenta principales características; están entre los 46 a 70 años en un 62.5%, en un 63.9% tienen un tiempo de servicio de 6 a más años, en un 69.4% son varones, en un 58.3% son casados, en un 66.6% son bachilleres o magister, en un 76.4% trabajan de tiempo completo, el 54.2% trabajan en otras instituciones en paralelo, en un 75% no tiene jefaturas, en un 58.3% son contratados, y el 23.6% pertenecen a los grupos de estudio de mecánicas. Asimismo, se observa que los docentes no se sienten satisfechos por las condiciones laborales que ofrece

la institución, ya que no pueden realizar su trabajo de manera adecuada al no tener los materiales, la infraestructura y salarios adecuados. Entendiéndose por nivel medio a los docentes perciben el ambiente laboral de manera ni positiva ni negativa, puesto que no siempre ofrece las condiciones adecuadas en función de su autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Pese al nivel medio que arrojan nuestros resultados, los maestros del instituto, perciben como principales problemas la supervisión y las condiciones laborales, y cómo máxima ventaja considera al involucramiento laboral. Por otro lado, la mayoría de los docentes que poseen nivel alto de clima organizacional son varones (12.5%), tienen edades entre 46 a 70 años (15.3%), están casados (11.1%) trabajan a tiempo completo (18.1%) y son contratados (15.3%). Estas aseveraciones se basan en la información recopilada, para lo cual se emplearon las técnicas de entrevista (aplicadas a 8 docentes), observación (72 docentes) y encuesta (72 docentes).

Los indagadores peruanos que respaldan estas afirmaciones son Palma (2014), aplicado a trabajadores de distintas universidades privadas de Lima, concluyó que el clima laboral es medio en un 75%, de las cuales tienen el 91% de los varones, el 77% de las mujeres, el 76% de los que tienen menos de 5 años trabajando de antigüedad; coinciden que en mayoría son varones, pero se contraponen en cuanto al tiempo de servicio, ya que en esta investigación se determinó que tienen más de 5 años trabajando y Palma menos de 5 años. Asimismo, coincide con Acuña (2017) en una indagación realizada en el instituto tecnológico público Luis Negreiros Vega del Perú, y en el extranjero con Sotelo y Figueroa (2017) y Salguero y García (2017). No existen antecedentes de climas laborales positivos en el Perú, pero sí en el extranjero (Yazdi & Yakhani, 2017; Sandoval, Surdez, y Hernández, 2015; Segredo, Rignack, García, Perdomo, León y García, 2015; Visbal, 2014). Asimismo, afirman que las mujeres poseen climas laborales positivos Ojeda (2014), contraponiéndose con lo encontrado en el instituto. De modo contrario, en el Perú, presentan climas laborales bajos (Espinoza, 2015; Bobadilla, 2017).

Entendiéndose que, según Palma (2004) es la valoración del colaborador de su entorno de trabajo y se basa en aspectos relacionados, tales como oportunidades de realización personal, participación en la labor encomendada, evaluación que reciben y condiciones de trabajo que faciliten la tarea y acceso a la información involucrada para su trabajo en concordancia con otros colegas; por lo cual se debe trabajar para poder mejorar las cifras encontradas.

Respecto al objetivo particular 2, visto en los resultados de la tabla 08, 09 y 10, se afirma que los maestros mantienen un nivel medio de estrés laboral en un 84.7%. De los cuales coinciden en ciertas características, como; el 68.1% son maestros de 46 a 70 años, el 64.2% laboran de 6 a más años en el instituto, el 69.4% son caballeros, el 56.9% tienen conyugue, el 70.8% poseen grado de magister o son bachilleres, el 80.6% trabajan 40 horas en el instituto, el 55.6% trabajan en más de un lugar a la vez, el 75% no tienen jefatura, el 59.7% no presentan estabilidad laboral, el 25% son del grupo de estudio de mecánica.

Asimismo, en el nivel medio y alto, en mayor proporción se encuentran las reacciones emocionales como un problema latente. Asimismo, se observa que distintos docentes en las reuniones organizadas por la institución, están bostezando e incluso durmiendo; también podemos apreciar que en algunas ocasiones suelen tener poca paciencia y se irritan con facilidad. Entendiéndose por nivel medio cuando los docentes tienen algunas dificultades para afrontar el desequilibrio entre las exigencias percibida y sus recursos, a veces no pudiendo manejar adecuadamente sus reacciones físicas y fisiológicas, emocionales, conductuales y cognitivas.

Las aseveraciones realizadas se basan en la información recopilada, para lo cual se emplearon las técnicas de entrevista (aplicadas a 8 docentes), observación (72 docentes) y encuesta (72 docentes). Esta investigación es respaldada en el Perú por Ccorahua (2018), en México por Toro, Corral, Murillo, Samaniego, Peña & Peralta (2017), que en su mayoría afirman que son varones de 31 a 40 años de edad, contraponiéndose a los rangos de edad establecidos en esta indagación. Por otro lado, las indagaciones internacionales que determinaron niveles altos de estrés son, Cárdenas, Méndez y Gonzáles (2014), en los maestros universitarios de Colombia, en Ecuador por Martínez, Rodríguez y Cobeña (2019), ambas indagaciones atribuyen los resultados a que los maestros trabajan en otras instituciones en paralelo. Asimismo, en Sudan (Shikieri & Musa, 2012) y los maestros en Portugal, donde en su mayoría son mujeres (Gomes, Silva, Moro, 2006); al igual que lo encontrado por el Instituto de Opinión Pública del Perú (2017), contraponiéndose a lo hallado en el instituto de excelencia.

Entendiéndose que, según la comisión europea (1990), catalogó a nuestra variable como una agrupación de consecuencias o reacciones cognitivas, emocionales, fisiológicas y conductuales, provocados por distintas situaciones contrarias y dañinas para un entorno laboral, donde el individuo en ocasiones carece de capacidad para afrontarlo. Es por ello,

que es de vital importancia reducir el estrés en la institución, ya que, de no ser así, repercutirá en el plano individual y organizacional.

Según lo observado en la tabla de resultados 11 y 12, de acuerdo al tercer objetivo específico, se concluyó la no existencia de relación entre la autorrealización y el estrés, debido a que la significancia (0,680) es mayor a 0.05. Adicionalmente, el 54.2% de los maestros poseen un grado medio de autorrealización y estrés en el trabajo. Distintas indagaciones respaldan estos hallazgos, Lambert, McCarthy, Fitchett, Lineback & Reiser, 2015; Pearson & Moomaw, 2005). De modo contrario, se afirmó que el estrés en los maestros tiene conexión con las tensiones que afectan el desarrollo profesional de los educadores (Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2017).

Entendiéndose que, la autorrealización es lo que cree el colaborador de su ambiente laboral, y como este propicie su crecimiento profesional y personal, referente a sus funciones y a su futuro (Palma, 2004). Es por ello que, la organización debe asegurar que los docentes del instituto se sientan reconocidos, seguros, y considerados; con lo que los colaboradores conseguirán aprender, desarrollarse y progresar en la organización.

Para el objetivo específico 4, que se observa en la tabla de resultados 13 y 14, se afirma que los profesores poseen correlación entre el involucramiento y entres laboral debido a que coeficiente de correlación ( $r = -0.252$ ) es inverso, y con una relación débil entre la dimensión y la variable. Con lo cual se precisa que cuando la dimensión de involucramiento aumenta, la variable estrés laboral disminuye de nivel y también de modo contrario. Estas aseveraciones se basan en la información recopilada, para lo cual se emplearon las técnicas de entrevista (aplicadas a 8 docentes), observación (72 docentes) y encuesta (72 docentes); y para encontrar la conexión se utilizó la prueba estadística de Spearman.

Distintas indagaciones respaldan estos hallazgos; Los maestros que presentan altos niveles de estrés, tienen reacciones apáticas, escaso compromiso, falta de interés, y alta resistencia al cambio (Martínez, Rodríguez y Cobeña, 2019). Distintos indagadores internacionales afirmaron que el estrés que tienen los maestros en su centro de trabajo son provocados por condiciones laborales insuficientes y escasos recursos, lo cual merma el compromiso de ellos ( Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Llorens, García & Salanova, 2014; Salanova, Llorens, Cifre & Martínez, 2012; Schaufeli & Bakker, 2008; Salanova, Cifre, Grau, Llorens & Martínez, 2005).

Entendiéndose que, el involucramiento laboral es la identificación psicológica que tiene el colaborador respecto a su trabajo y como contribuye este con su grado de desempeño



al crecimiento de la organización. Es así como los colaboradores con un grado de involucramiento laboral destacado se identifican y comprometen con su trabajo (Robbins & Judge, 2009). Por lo que es importante mejorar los entornos laborales, para incrementar el involucramiento laboral y así disminuir el estrés en la organización.

De acuerdo a lo visto en la tabla de resultados 15 y 16, respecto a objetivo específico 5, se asevera que, si existe correlación entre supervisión y estrés laboral; en cuanto al coeficiente de correlación este es negativo o inverso y débil (-0.256). Con lo cual se precisa que cuando la dimensión de supervisión aumenta, la variable estrés laboral disminuye de nivel y también de modo contrario. Estas aseveraciones se basan en la información recopilada, para lo cual se emplearon las técnicas de entrevista (aplicadas a 8 docentes), observación (72 docentes) y encuesta (72 docentes); y para encontrar la conexión se utilizó la prueba estadística de Spearman.

Distintas indagaciones respaldan estos hallazgos, se determinó que en los docentes hay un nulo reconocimiento de parte de los administrativos y supervisores, así también un poco autonomía en sus funciones, lo cual contribuye a impulsar el estrés en los maestros (Rodríguez, Oramas y Rodríguez, 2017). Asimismo, afirmaron que la adecuada supervisión a los docentes genera insatisfacción a los docentes (Bakan et al., 2014). Afirman que el estrés en los maestros es provocado por unas inadecuadas estrategias de supervisión docente, lo cual conlleva a una tensión constante. (Byrne, 1991; Travers, 1993; Antoniou et al., 2006). Entendiéndose que, la supervisión es la percepción del desempeño del control que realizan los superiores a los colaboradores en medio de la jornada laboral, para lograr un buen desarrollo de su trabajo, para lo cual se requiere respaldo y guía (Palma, 2004). Por lo que los docentes sienten que se debe mejorar la supervisión, retroalimentación y la capacitación.

Según el objetivo específico 6, que se observa en la tabla de resultados 17 y 18, se infirió la no existencia de relación entre la dimensión de comunicación y el clima organizacional debido a que la significancia (0.062) es mayor a 0.05. Con lo cual se precisa que cuando la comunicación aumenta, el estrés laboral disminuye de nivel y también de modo contrario. Estas aseveraciones se basan en la información recopilada, para lo cual se emplearon las técnicas de entrevista (aplicadas a 8 docentes), observación (72 docentes) y encuesta (72 docentes); y para encontrar la conexión se empleó una prueba estadística de Spearman.

El investigador que se contrapone a los resultados en el Perú, se afirmó la existencia de una relación positiva muy baja entre el estrés y comunicación de los maestros en las

instituciones de educación inicial de la red Patibamba (Ccorahua, 2018). En cuanto a la comunicación en Ecuador, las estructuras piramidales dentro de las organizaciones del sector educación, provoca que no haya una comunicación y participación adecuada entre todos, dificultando así la retroalimentación; con lo que genera consigo apatía, ansiedad, resistencia al cambio; estos factores son los causantes de enfermedades laborales, dentro de las organizaciones, perjudicando consigo también a la calidad en la educación (Martínez, Rodríguez & Cobeña, 2019). Entendiéndose que, es la apreciación que se tiene del grado de celeridad, fluidez, especificación y claridad de lo que se informa, relacionada al común funcionar de la institución, como con los servicios a los clientes de la misma (Palma, 2004). Por lo que se debe trabajar para incrementar la percepción de una buena comunicación, mejorando canales, y reduciendo burocracia.

Para el objetivo específico 7, que se deduce de la tabla de resultados 19 y 20, se afirma que, si existe correlación entre condiciones laborales y estrés laboral, debido a que la significancia es menor a 0,05; en cuanto al coeficiente de correlación este es inverso (-0.322) con un nivel débil. Con lo cual se precisa que cuando la condición laboral aumenta, el estrés disminuye de nivel y también de modo contrario. Estas aseveraciones se basan en la información recopilada, para lo cual se emplearon las técnicas de entrevista (aplicadas a 8 docentes), observación (72 docentes) y encuesta (72 docentes); y para encontrar la conexión se utilizó la prueba estadística de Spearman.

Los investigadores que respaldan en el Perú son, Ccorahua (2018), donde afirma que las condiciones laborales de los maestros son el detonante del estrés laboral. En cuanto a las condiciones laborales en pesquisas internacionales, afirman que, la falta de recursos disponibles, diversas exigencias e insuficientes compensaciones económicas, son factores determinantes que traen frustración y estrés en los docentes (Llorens, García & Salanova, 2005). Asimismo, en México afirmaron que el estrés guarda conexión con las malas condiciones laborales, como carencia de recursos para desempeñar su trabajo y bajos sueldos. Rodríguez, Oramas, y Rodríguez (2017). De la misma forma, el alto estrés en los docentes es provocado por condiciones laborales insuficientes (Antonioni et al., 2006).

Esto es corroborado en la realidad del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero, donde la brecha que separa a los nombrados de los contratados es enorme, y los recursos para la ejecución de los trabajos es insuficiente. Por lo que, debe mejorarse considerablemente las condiciones laborales para poder disminuir el estrés en los docentes, así como sus remuneraciones.

## V. CONCLUSIONES

**Primero:** Se arribó a afirmar la existencia de una correlación inversa o negativa en un nivel débil entre las variables clima y estrés en el trabajo, lo cual indica que cuando una de las variables aumenta de nivel la otra variable disminuye de nivel de forma mínima. Con lo cual la hipótesis nula se deniega y la alterna se acepta y, se afirmar que existe una relación inversa entre las variables.

**Segundo:** Se infirió de manera específica que el nivel de clima en el trabajo de los maestros es medio, donde en su mayoría son de edades entre 46 a más años, son varones, están casados, trabajan de tiempo completo y a su vez en otras instituciones, y son contratados. Asimismo, todas sus dimensiones presentan niveles medios, mientras que el involucramiento laboral es el único alto. Por otro lado, la mayoría de los docentes que poseen nivel alto de clima organizacional son varones, tienen edades entre 46 a 70 años, están casados, trabajan a tiempo completo y son contratados. Asimismo, en todas las dimensiones son altas, excepto las más bajas que son la supervisión y condiciones laborales calificadas como medianas.

**Tercero:** De la misma manera, se derivó que el nivel de estrés en los maestros es medio. De este nivel hay ciertas particularidades como, están en edades de 46 a más, son varones, están casados, trabaja de tiempo completo, trabajan en algún otro lugar, solo son contratados. Asimismo, en todas sus dimensiones en gran mayoría son medias, excepto las reacciones emocionales. Por otro lado, la mayoría de docentes que poseen estrés laboral alto, tienen edades entre 46 a 70 años, son varones, casados, bachilleres y magister, trabajo de tiempo completo, no son exclusivos, no poseen jefatura, grupo de estudios de industrial y son contratados.

**Cuarto:** Se infirió que, la no existencia de relación entre la autorrealización y el estrés laboral, por lo cual incrementa o no el nivel de la autorrealización, el estrés laboral no se verá perjudicado en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero.

**Quinto:** Se arribó a que, si existe correlación entre el involucramiento y estrés laboral, debido a que coeficiente de correlación es inverso, y con una relación débil. Asimismo, posee en mayor proporción un alto involucramiento y medio estrés laboral. Con lo cual se precisa que cuando la dimensión de involucramiento aumenta,

la variable estrés laboral disminuye de nivel y también de modo contrario, forma mínima.

**Sexto:** Se resolvió que, si existe correlación con la supervisión y estrés laboral; en cuanto al coeficiente de correlación es inverso y débil. Asimismo, posee en mayor proporción una supervisión y estrés laboral medio. Con lo cual se precisa que cuando la dimensión de supervisión aumenta, la variable estrés laboral disminuye de nivel y también de modo contrario, en forma mínima.

**Séptimo:** Se infirió que, no hay correlación con la dimensión de comunicación y el clima en el trabajo. Por lo que suba o baje los niveles de comunicación no afectará al estrés en el trabajo del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero.

**Octavo:** Se arribó que, si existe relación entre condiciones laborales y estrés laboral, es inversa y débil. Con lo cual se precisa que cuando la condición laboral aumenta, el estrés disminuye de nivel y también de modo contrario, de forma mínima, en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero.

**Noveno:** Se propone un plan de mejora para todos los docentes del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero -2019.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primero** Al administrador de la institución se le sugiere aplicar el plan de mejora del clima laboral y estrés, con la finalidad de poder potenciar los entornos laborales y disminuir el estrés, ya que presentan una relación inversa. Con lo que se pretende incrementar el clima laboral y disminuir los niveles de estrés en los maestros

**Segundo:** Al administrador y coordinadores de los distintos programas de estudio se les aconseja implementar distintas actividades que fomenten el incremento del clima del entorno, respecto a la autorrealización, comunicación, supervisión, involucramiento laboral, y condiciones laborales de los docentes.

**Tercero:** Al director y administrador de institución se les aconseja implantar distintas actividades que fomenten la disminución del estrés laboral y con esto las consecuencias negativas que genera en sus docentes. Implementar un programa de bienestar docente, donde tenga asesoría nutricional, se implemente un cafetín saludable, talleres de yoga y baile. Asimismo, implementar una sala de docentes, con muebles y sillones donde se pueda incorporar siestas de 20 minutos para los docentes, también pausas activas de 10 minutos. Asimismo, implementar sillas ergonómicas y dispensadores de agua mineral en las oficinas.

**Cuarto:** A la administración y coordinadores de programas de estudio, se les pide desarrollar programas de autorrealización para docentes. Así como, programas de reconocimiento ante logros destacados para docentes. Programas de capacitación semestral donde se desarrollen capacitaciones por programa de estudios respecto a su actualización profesional y también de forma general con todos los docentes capacitaciones liderazgo, habilidades blandas, entre otras. Incentivar y apoyar la creación de proyectos productivos que generen ingresos para cada programa de estudios, y estos puedan ser distribuidos de manera óptima.

**Quinto:** Al director, subdirector, administrador y coordinadores de programas de estudio, se les pide involucrar en hacer y ejecutar los planes de trabajo por programas de estudios y por institución, para así realizar la delegación por objetivos y metas con la asignación de recursos necesarios, con el fin de involucrar en el trabajo a los docentes del instituto. Con lo que se pretende incrementar los niveles de identificación y compromiso laboral y disminuir en los maestros el estrés.

**Sexto:** Se recomienda a los coordinadores y al subdirector; socializar con los docentes los planes de supervisión, seguimiento y control. Al finalizar publicar los resultados, felicitar a los docentes más destacados y elaborar un plan de mejora dependiendo de los resultados. También dotar de preparación idónea para asegurarnos que corresponda con las tareas asignadas. Con lo que se pretende incrementar los niveles de supervisión y decremento del estrés.

**Séptimo:** Se insta a formalizar canales de comunicación, y darles el uso adecuado. Asimismo, se sugiere realizar reuniones generales informativas y de consulta para docentes. También, promover la estimulación de la comunicación ascendente y descendente.

**Octavo:** Se sugiere a la administración rendir informes de las distintas actividades, más aún si son económicas, con el fin de generar confianza. Distribuir de mejor manera los recursos para cada programa de estudio, y dar agilidad a los requerimientos. Con lo que se pretende incrementar los niveles de condiciones del entorno laborales y el estrés sea disminuido en los maestros.

**Noveno:** Al director se le recomienda implementar el plan de desarrollo docente que busca aumentar el grado de clima laboral y disminuir los de estrés, de los maestros con características en conjunto.

## **VII. PROPUESTA**

- A. Denominación:** Propuesta denominada “Cero Estrés”, que permita que el personal docente de la Institución de Excelencia “Carlos Salazar Romero” cuente con mejores condiciones laborales que les permitan manejar adecuadamente las situaciones de presión en el trabajo que les genera cuadros de Estrés, así como desarrollar la capacidad de manejarlo.
- B. Justificación:** De acuerdo a los resultados obtenidos, se plantea la presente propuesta para reducir el estrés laboral basada en las condiciones laborales dado que el nivel de estrés percibido en el personal docente es regular en un 84.7% de ellos y la dimensión condiciones laborales es percibida como regular en el 94.4%; además esta dimensión es la que más se correlaciona con el estrés ( $r = -0.332$ ), lo que permite presumir que estas condiciones son las que más influyen en los maestros, dificultando su desempeño en el trabajo; por lo que realizar mejoras en ellas permitirán reducir de una manera más efectiva el nivel de estrés de los trabajadores a comparación de otras dimensiones del clima laboral.
- C. Fundamentación:** Palma (2014), asegura que tienen como finalidad cumplir con los propósitos trazados dentro de la institución para lo cual debe dotar de recursos necesarios; como económicos, psicosociales y materiales. Las percepciones de estos recursos necesarios determinan si las condiciones laborales son buenas o no.
- D. Talleres**

### **TALLER: CERO ESTRÉS**

#### **Objetivo:**

El presente taller tiene como propósito que el personal docente desarrolle herramientas necesarias para afrontar las situaciones de estrés en el trabajo, además de contar con mejores condiciones laborales, las cuales permitirán controlarlo o disminuirlo de manera significativa.

**Temario:**

- **Técnica Colpa:** Enfocada en mantener el ambiente de trabajo en orden y limpio, para reducir el estrés y potenciar el desempeño laboral.
- **Motivación al 120%:** Enfocada en el valor que tiene la motivación psicológica del personal, y el uso de técnicas a nivel individual y en equipo que generen un estado de ánimo positivo y bajos niveles de estrés.
- **El valor del reconocimiento:** Enfocada en la importancia del reconocimiento a la buena labor por parte del superior inmediato, que permita mejor satisfacción del personal, menor estrés y una mayor productividad.
- **No es una carga de trabajo, es un reto:** Enfocada a superar las situaciones de presión y carga en el trabajo del día a día, y asumir que cada labor es un reto que se debe superar.
- **Cooperación y apoyo moral entre compañeros de trabajo:** Enfocada a generar sinergia, cooperación y trabajo en equipo entre el personal docente, así como la cooperación fuera del horario de trabajo.
- **Finanzas personales y gestión de mi remuneración:** enfocada a brindar herramientas para una adecuada gestión de las finanzas personales y un mayor rendimiento de las remuneraciones, con el propósito de reducir el estrés, las preocupaciones y la ansiedad relacionadas al dinero.



## REFERENCIAS

- Acuña, P. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico "Luis Negreiros Vega", Lima-2017* (Tesis doctoral).Lima: Universidad César Vallejo.
- Akram, M., Malik, I., Sarwar, M., Anwer, M., & Ahmad, F. (2015). Relationship of Teacher Competence with Professional Commitment and Job Satisfaction at Secondary Level. *International Journal of Ayer*, 4(1), 58-70.
- Albert, S. & Whetten, D. (1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*, 7, 263-295.
- Alva, J. (2018). *El Clima organizacional y el desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo-2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11749/alva\\_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11749/alva_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Antoniou, A., Polychroni, F & Vlachakis, A. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 682-690.
- Bakan, I., Buyukbese, T., Serahan, B. & Sezer, B. (2014). Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment. *International Journal of Management & Information Technology*, 9(1), 1472-1480.
- Barba, S. & Salguero, G. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. *Boletín Redipe*, 6(4), Recuperado de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/230>
- Bobadilla, L. (2017). *Clima organizacional y desgaste profesional en docentes de secundaria de la red 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla Callao 2014* (Tesis de doctorado). Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3823/Bobadilla\\_ALE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3823/Bobadilla_ALE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Bock, W., Zmud, W., Kim, G., & Lee, N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS quarterly*, 87-111. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/25148669?seq=1>
- Byrne, B. (1991). Burnout: Investigando el impacto de las variables de fondo para primaria, educadores de nivel intermedio, secundario y universitario. *Enseñanza y formación docente*, 7, 197-209.
- Carayon, P.; Smith, M. J.; Haims, M. C. "Work organization, job stress, and work-related musculoskeletal disorders" en *Human Factors*, 1999. Vol. 41, pp. 644-663.
- Cárdenas, M., Méndez, L. y Gonzáles, M. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1), 1-22. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/13210>.
- Carrasco, M. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Ccorahua, R. (2018). *Estrés laboral en los docentes y clima organizacional de la red Patibamba - 2017*. (Tesis de maestría). Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28196/ccorahua\\_hr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28196/ccorahua_hr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Comisión Europea. (1990). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Recuperado de [https://webs.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf](https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf)
- Córdoba, J. (2014) *El desarrollo personal y profesional de un docente de educación física a partir de su formación y sus experiencias educativas. Un análisis basado en relatos autobiográficos*. (Tesis de doctorado). Recuperado de [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668180/Tesi\\_Jose\\_Maria\\_Cordoba.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668180/Tesi_Jose_Maria_Cordoba.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- De la Cruz, E. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27735/delacruz\\_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27735/delacruz_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512. Retrieved from <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2s2.085047685234&origin=inward&txGid=ea9343a09bf3dc1e3d34a1c8837f5178>

Denison, R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of management review*, 21(3), 619-654.

Edel, R. y García, A. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. México: Primera.

El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos. (28 de marzo de 2018). *La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos/>

Elovainio, M., Kivimaki, M. & Vahtera, J. (2002), Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health. *American Journal of Public Health*, 92 (1) ,105-108.

Espinoza, J. (2015). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016* (tesis doctoral). Recuperado de [http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/727/Jenny\\_Tesis\\_Maestr%C3%ADa\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/727/Jenny_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fernández, M. (2008). Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos: Tres Estudios Fácticos. *Ciencia & Trabajo*, 30, 120-125.

García, A., Martínez, L. y Linares, E. (2017). Como afecta el Estrés del Docente, en el Desempeño. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 12.

- García, G. y Segura, L. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013*. (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia\\_Segura\\_tesis\\_maestria\\_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, M. y Velandrino, P. (1992). EPB: Una escala para la evaluación del burnout profesional de las organizaciones. *Anales de Psicología*, 8(1-2), 131-138.
- Garrick, A., Winwood, P., Mak, A., Cathcart, S., Bakker, A. & Lushington, K. (2014). Prevalence and Organizational Factors of Psychological Injury Among Australian School Teachers. *Australasian Journal of Organizational Psychology*, 7. doi:10.1017/orp.2014.5
- Gomes, A. y Silva, M. (2006). Problemas y desafíos en el ejercicio de la actividad docente: un estudio sobre el estrés, “Burnout”, y la salud física, la satisfacción laboral de los docentes en 3 ° ciclo y secundaria. *Revolución Puerto Educación*, 19 (1), 67-93.
- Gutiérrez, M. y Ángeles M. (2012). *Estrés organizacional*. México: Trillas
- Hall, R. (2008). *Organizations: Structures, Processes and Outcomes*. Upper Saddle River: Prentice Hall
- Hardy, T. (2018) *History of Psychology: From Antiquity to Modernity*. New York: Routledge
- Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (1995). *Organizational behavior* (7th ed.). St. Paul: West Publishing Company.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Johnson, E., Kamilaris, T., Chrousos, G. & Gold, P. (1992). Mechanisms of stress: a dynamic overview of hormonal and behavioral homeostasis. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 16, 115–130.

- Kozlowski, S. & Klein, K. (2000). *A multilevel approach to theory and research in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Barcelona: Octaedro.
- Lambert, G., McCarthy, J., Fitchett, G., Lineback, S. & Reiser, J. (2015). Identification of elementary teachers' risk for stress and vocational concerns using the national schools and staffing survey. *Education policy analysis archives*, 23, 43.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Llorens, S., García, M. & Salanova M. (2014). Loss and gain cycles? A longitudinal study about burnout, engagement and self-efficacy. *Burnout Research*, 1(1), 3-11.
- Retrieved from  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2213058614000023>
- Llorens, S., García, M. & Salanova, M. (2005). Burnout as a result of efficacy crisis: A longitudinal study in secondary school teachers. *Psicología Trabajo Organizaciones*, 21(2), 55-70.
- Makhbul, M. & Khairuddin, S. (2014). Measuring the effect of commitment on occupational stressors and individual productivity ties. *Journal Pengurusan*, 40, 103-113. Retrieved from <https://ukm.pure.elsevier.com/en/publications/measuring-the-effect-of-commitment-on-occupational-stressors-and->
- Martínez, H., Rodríguez, L. y Cobeña, K. (2019). Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13d11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. *Revista Cognosis*, IV (1), 10-28. Recuperado de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/1822>
- McCarthy, J. (2019). Teacher stress: Balancing demands and resources. *Phi Delta Kappan*, 101(3), 8–14. doi: 10.1177/0031721719885909

- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Ramos, J., Peiró, J. & Cropanzano, R. (2008) Organizational Justice and Extra-Role Customer Service: The Mediating Role of Well-Being at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 17 (3): 327-348.
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Ciencia y Trabajo*. 19(58), 7-13. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Moran, C. (2005). *Psicología del trabajo*. Málaga: Aljibe.
- Navarro, J., Fustamante, G., Romero A., Medina, A., Aréstegui, Z., Cam, J., Polo, G., Balarezo, M. y Gonzáles, M. (2014) *Informe Técnico de los factores 82 de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*. Perú. Recuperado de: [http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO\\_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf)
- Ojeda, J. (2014). Clima organizacional en instituciones de educación primaria. *Centro de investigación de ciencias administrativas y gerenciales*, 11(2). Recuperado de <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/1480>
- Palma, S. (2004). *Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Perú. Recuperado de [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)
- Palma, S. (2014). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Investigación en psicología*, 3(1), 11-21. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4909/4764>
- Paula, I. (2007). *¡No puedo más! Intervención cognitivo-conductual ante sintomatología depresiva en docentes*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Pearson, L. & Moomaw, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 37-53. doi: 10.1080/00220671.1993.9941155

- Peiró, J.M. (2008): Stress and coping at work: new research trends and their implications for practice. *The individual in the changing working life*, 284-310.
- Permarupan, Y., Saufi, A., Kasim, R., & Balakrishnan, K. (2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 107(2013), 88-95. Retrieved from [https://www.researchgate.net/profile/Roselina\\_Saufi/publication/275543059\\_The\\_Impact\\_of\\_Organizational\\_Climate\\_on\\_Employee's\\_Work\\_Passion\\_and\\_Organizational\\_Commitment/links/555ea60a08ae6f4dcc8de869.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Roselina_Saufi/publication/275543059_The_Impact_of_Organizational_Climate_on_Employee's_Work_Passion_and_Organizational_Commitment/links/555ea60a08ae6f4dcc8de869.pdf)
- Pines, A. & Aronson, E. (1981). *Burnout*. Nueva York: Free Press
- Pozada, J. (2018). *Clima organizacional en el área administrativa de una entidad pública* (Tesis de maestría). Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20358/Pozada\\_SJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20358/Pozada_SJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Proyecto de ley N°4516. Autoriza el nombramiento, excepcional, de docentes contratados de institutos de educación superior tecnológicos públicos (IESTP) y en institutos de educación superior pedagógicos públicos (IESPP). Perú, 03 de julio de 2019. Recuperado de [http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016\\_2021/Proyectos\\_de\\_Ley\\_y\\_de\\_Resoluciones\\_Legislativas/PL0451620190703.pdf](http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0451620190703.pdf)
- Pulido, M., Serrano, M., Cano, E., Chávez, M., Montiel, P. y Vera, F. (2011). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Psicología y Salud*, 21(1), 31-37.
- Ré, R. (2002) *Salud y estrés*. Buenos Aires: Vida
- Rechnitzer, E. (2004). Estrés laboral. *Acta Académica*, 34(1), 214. Recuperado de <https://link.gale.com/apps/doc/A149769978/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=4bb23bac>

- Resolución Viceministerial-Minedu N° 227. Condiciones Básicas de Calidad para el Procedimiento de Licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica. Diario el peruano, Perú, 04 de septiembre de 2019.
- Reyes, Y., García, A. & Alba, E. (2019). Organizational climate at Faculty Medical Sciences in Mayabeque province. *Infodir*, 15(28), 28-42.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2013). *Management* (12th Ed.). Boston: Pearson.
- Robles, M., Dierssen, T., Martínez, E., Herrera, P., Díaz, R., y Llorca, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta Sanitaria*, 19(2), 127-134.
- Rodríguez, L., Oramas, A. y Rodríguez, E. (2017). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 5-16. Recuperado de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382007000100002&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000100002&lng=es&tlng=es).
- Salanova, M., Cifre, E., Grau, R., Llorens, S. & Martínez, I. (2005). Antecedents of self-efficacy in college teachers and students: A causal model. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(2), 159-176.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. & Martínez, I. (2012). We Need a Hero! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO), model. *Group and Organization Management*, 37 (6), 785-822. Retrieved from <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84871487463&origin=inward&txGid=69db2dc95de4d563a6f0b0dd72f25b63>
- Salguero, B. y García, P. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. *Revista Boletín Redipe*, 6(4), 135-149. Recuperado de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/230>
- Sandín, B. (1999). *El estrés psicosocial*. Madrid: Klinik.



- Sandoval, M., Surdez, E. y Hernández, H. (2015). Clima organizacional en participantes de programas educativos: estudio de caso en una institución de educación superior. *Revista Científica de Ciencias Humanas*, 8(1). Recuperado de <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/548>
- Santa Eulalia, J y Sampedro, B. (2012). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. *Revista Médica Electrónica*, 34(1), 606-619
- Schwarzer, R. & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57(1), 152-171. Retrieved from <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-45349105918&origin=inward&txGid=174d5363dba31e007255b704a1e122d7>
- Segredo, M., Rignack, L., García, M., Perdomo, I., León, P. y García, J. (2015). Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. *Revista Cubana De Educación Médica Superior*, 29(3), 532-542.
- Seltzer, J. & Numerof, R.E. (1988). Supervisory Leadership and Subordinate Burnout. *Academy of Management Journal*, 31, 439-446.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Londres: Hodder & Stoughton
- Shikieri, A & Musa, H. (2012). Factors associated with occupational stress and their effects on organizational performance in a sudanese university. *Educación creativa*, 3 (1), 134. Recovered from <http://dx.doi.org/10.4236/ce.2012.31022>
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15). Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006021>.
- Timms, C., Graham, D., & Cottrell, D. (2007). "I just want to teach": Queensland independent schoolteachers and their workload. *Journal of Educational Adminstration*, 45, 569-586.

- Toro, C., Corral, B., Murillo, C., Samaniego, P., Peña, B. y Peralta, M. (2017). Estrés laboral en docentes, administrativos y trabajadores universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 20(3).
- Travers, C. & Cooper, C. (1993). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Work & Stress*, 7(3), 203-219. doi: 10.1080/02678379308257062
- Urdaneta, O., Álvarez, C., y Urdaneta, M. (2009). Clima organizacional en Institutos de Investigaciones del Sector Salud Caso: Universidad del Zulia. *Revista Venezolana de Gerencia*. 14(47), 446-457.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (5ta ed.). Lima: San Marcos.
- Vergara, Z., Carabajo, R. & Leal, A. (2017). El nivel de stress en los docentes de la UNEMI. *Dominio de las Ciencias*, 3(2). Recuperado de <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/337>
- Villa, A. (1997). *Programa "DEUSTO 14-16"*. España: Mensajero.
- Visbal, E. (2014). Clima organizacional para una cultura de calidad. *Revista Científica Ciencias Humanas*, 10(29), 121-144. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=709/70932556007>
- Yazdi, S. & Yakhdani, M. (2017). The relationship between organizational climate, job commitment, and the mediating role of job consciousness. *International Journal of Educational and Psychological Researches*, 3(3), 192. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A578271275/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=ed093107>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: Matriz de consistencia.

### CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL INSTITUTO DE EXCELENCIA CARLOS SALAZAR ROMERO-2019

| Variabl<br>e         | Problema   | Objetivo   | Hipótesis   | Definición conceptual  | Definición<br>operacional  | Dimensiones                        | Indicadores         | Escala<br>de<br>medici<br>ón |
|----------------------|--|--|---|--|--|------------------------------------|---------------------|------------------------------|
| Clima organizacional | ¿Cuál es la relación entre clima organizacio<br>nal y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019? | <b>OG:</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019. | Hi: Existe relación inversa entre el clima organizacio<br>nal y el estrés laboral del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019. | El clima organizacional es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones pre<br>ventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Palma 2004) | Es la percepción que el trabajador tiene acerca de entorno laboral, con respecto a sus posibilidades de realización personal, involucramie<br>nto con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y | Autorrealizac<br>ión               | Desarrollo personal | ordinal                      |
|                      |  |  |   |  |  | Desarrollo profesional             |                     |                              |
|                      |  | Involucramie<br>nto laboral  |   |  |  | Compromiso con la institución      |                     |                              |
|                      |  |  |   |  |  | Identificación con la institución. |                     |                              |
|                      |  | Supervisión  |   |  |  | Apoyo a las tareas                 |                     |                              |
|                      |  |  | Funcionamiento  |  |  |                                    |                     |                              |
|                      |  | Comunicació<br>n   | Fluidez en la comunicación  |  |  |                                    |                     |                              |
|                      |  |  | Claridad en la comunicación   |  |  |                                    |                     |                              |
|                      |  | Condiciones laborales  | Elementos materiales  |  |  |                                    |                     |                              |
|                      |  |  | Elementos psicológicos  |  |  |                                    |                     |                              |

|                               |                         |   |   |   |  |                                   |                                |         |
|-------------------------------|-------------------------|---|---|---|--|-----------------------------------|--------------------------------|---------|
|                               |                         | relación de la autorrealización y el estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.                         | organizacio<br>nal y el<br>estrés<br>laboral del<br>instituto de<br>excelencia<br>Carlos<br>Salazar<br>Romero-<br>2019. |   | condiciones<br>laborales que<br>facilitan su<br>tarea.<br><br>.  |                                   | Elementos<br>económicos        |         |
| Estrés Laboral                |                         | OE4:<br>Determinar la relación entre el involucramiento y el estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019. |   | Es una respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias. (La Comisión Europea, 1990) | Es el resultado de la exposición ante situaciones contrarias que provocan reacciones físicas y fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales, | Reacciones Físicas y fisiológicas | Trastornos musculoesqueléticos | ordinal |
|                               |                         | Desordenes gastrointestinales   |   |   |  |                                   |                                |         |
|                               |                         | Desordenes de sueño   |   |   |  |                                   |                                |         |
|                               |                         | Reacciones Emocionales  |   |   |  | Control de emociones              |                                |         |
|                               | Irritabilidad           |   |   |   |  |                                   |                                |         |
|                               | Insatisfacción          |   |   |   |  |                                   |                                |         |
|                               | Estima personal         |   |   |   |  |                                   |                                |         |
|                               | Reacciones Cognitivas   | Procesamiento mental  |   |   |  |                                   |                                |         |
|                               |                         | Problemas de concentración y atención   |   |   |  |                                   |                                |         |
|                               | Reacciones Conductuales | Apatía  |   |   |  |                                   |                                |         |
| Manías                        |                         |   |   |   |  |                                   |                                |         |
| Inadecuada toma de decisiones |                         |   |   |   |  |                                   |                                |         |

|  |  |  |  |  |  |  |                                |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--------------------------------|--|
|  |  | <p>excelencia<br/>Carlos Salazar<br/>Romero-2019.</p> <p>OE7:<br/>Determinar la<br/>relación de las<br/>condiciones<br/>laborales y el<br/>estrés laboral en<br/>el instituto de<br/>excelencia<br/>Carlos Salazar<br/>Romero-2019.</p> <p>OE8: Proponer<br/>un plan de<br/>mejora para los<br/>docentes del<br/>instituto de<br/>excelencia<br/>Carlos Salazar<br/>Romero-2019.</p> |  |  |  |  | <p>Esfuerzo<br/>disminuido</p> |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--------------------------------|--|

## ANEXO 2: Instrumentos

### Instrumento 01

#### CUESTIONARIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL

Estimado Docente,

El presente cuestionario pretende recabar información respecto al clima organizacional y el estrés laboral en los docentes del IDEX Carlos Salazar Romero, con la finalidad de sustentar una tesis doctoral. Toda la información recabada será completamente anónima, por lo cual se le pide responder de manera autónoma y veraz.

#### I. DATOS GENERALES

**Edad:** 20 a 45 años \_\_\_\_\_

45 a más años \_\_\_\_\_

**Tiempo de servicio:** 0-5 años \_\_\_\_\_

6-20 años \_\_\_\_\_

21 a más \_\_\_\_\_

años \_\_\_\_\_

**Sexo** F \_\_\_\_\_ M \_\_\_\_\_

#### **Estado Civil:**

a) Soltero \_\_\_\_\_

b) Casado \_\_\_\_\_

c) Viudo \_\_\_\_\_

#### **Grado Académico:**

a) Técnico \_\_\_\_\_

b) Bachiller \_\_\_\_\_

c) Magister \_\_\_\_\_

d) Doctor \_\_\_\_\_

#### MODALIDADES

|  |                        |
|--|------------------------|
|  | <b>Bolsa de Horas</b>  |
|  | <b>Tiempo completo</b> |

|  |                             |
|--|-----------------------------|
|  | <b>Docente exclusivo</b>    |
|  | <b>Docente no exclusivo</b> |

|  |                   |
|--|-------------------|
|  | <b>Nombrado</b>   |
|  | <b>Contratado</b> |

|  |                             |
|--|-----------------------------|
|  | <b>Docente con jefatura</b> |
|  | <b>Docente sin jefatura</b> |

| <b>PROGRAMAS DE ESTUDIOS</b> |  |
|------------------------------|--|
| <b>Informática</b>           |  |
| <b>Mecánica</b>              |  |
| <b>Contable</b>              |  |
| <b>Industrial</b>            |  |
| <b>Salud</b>                 |  |

## II. CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

**Instrucciones:** A continuación, encontrará proposiciones que busca medir el clima organizacional de la institución. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y coloque el puntaje correspondiente en la casilla. Elija el puntaje que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Ninguna o Nunca      2. Poco      3.Regular o algo      4. Mucho      5. Todo o Siempre

| Nº | Ítems   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1  | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.       |   |   |   |   |   |
| 2  | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida.                      |   |   |   |   |   |
| 3  | Cada docente asegura su nivel de logro personal en la institución.                      |   |   |   |   |   |
| 4  | La institución promueve el desarrollo del personal.                                     |   |   |   |   |   |
| 5  | Los coordinadores de programas de estudio reconocen tus logros.                         |   |   |   |   |   |
| 6  | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras                              |   |   |   |   |   |
| 7  | Existen oportunidades de progresar en la institución                                    |   |   |   |   |   |
| 8  | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse                 |   |   |   |   |   |
| 9  | La institución provee la capacitación que se necesita.                                  |   |   |   |   |   |
| 10 | Los coordinadores de sus programas de estudio reconocen los logros.                     |   |   |   |   |   |
| 11 | Se siente comprometido con el éxito en la institución.                                  |   |   |   |   |   |
| 12 | Cada docente se considera factor clave para el éxito de la institución.                 |   |   |   |   |   |
| 13 | Se participa para definir los objetivos de la institución y las acciones para lograrlo. |   |   |   |   |   |
| 14 | En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.                    |   |   |   |   |   |
| 15 | En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.                                   |   |   |   |   |   |
| 16 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.                    |   |   |   |   |   |
| 17 | Existe colaboración entre los docentes de los diversos programas de estudio.            |   |   |   |   |   |
| 18 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.                         |   |   |   |   |   |
| 19 | Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.      |   |   |   |   |   |
| 20 | Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.                     |   |   |   |   |   |
| 21 | El equipo directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.          |   |   |   |   |   |



|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 22 | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo asignado.                   |  |  |  |  |  |
| 23 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo                                   |  |  |  |  |  |
| 24 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos.                                   |  |  |  |  |  |
| 25 | Las responsabilidades de cada quien están claramente definidas.                         |  |  |  |  |  |
| 26 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.                       |  |  |  |  |  |
| 27 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.                        |  |  |  |  |  |
| 28 | Existe un trato justo en la supervisión.  |  |  |  |  |  |
| 29 | Se valora los altos niveles de desempeño.   |  |  |  |  |  |
| 30 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.              |  |  |  |  |  |
| 31 | En mi institución, la información fluye adecuadamente.                                  |  |  |  |  |  |
| 32 | El equipo directivo escucha los planteamientos que se le hacen.                         |  |  |  |  |  |
| 33 | Se conocen los avances de otros programas de estudios de la institución                 |  |  |  |  |  |
| 34 | La institución fomenta y promueve la comunicación interna.                              |  |  |  |  |  |
| 35 | Es posible la relación con personas del equipo directivo.                               |  |  |  |  |  |
| 36 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.            |  |  |  |  |  |
| 37 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.                                |  |  |  |  |  |
| 38 | Existen suficientes canales de comunicación.  |  |  |  |  |  |
| 39 | Los objetivos del trabajo son comunicados con precisión.                                |  |  |  |  |  |
| 40 | En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.                                |  |  |  |  |  |
| 41 | Existe un adecuado entorno físico para el desarrollo de su trabajo.                     |  |  |  |  |  |
| 42 | Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.                                       |  |  |  |  |  |
| 43 | Existe buena administración de los recursos   |  |  |  |  |  |
| 44 | Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. |  |  |  |  |  |
| 45 | Recibe la motivación necesaria para realizar bien su trabajo.                           |  |  |  |  |  |
| 46 | Los objetivos de la institución son retadores.  |  |  |  |  |  |
| 47 | Se reconocen los logros en el trabajo   |  |  |  |  |  |
| 48 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.  |  |  |  |  |  |
| 49 | La remuneración es atractiva en comparación a otras instituciones.                      |  |  |  |  |  |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.                              |  |  |  |  |  |

## Ficha Técnica

| CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO   |  |
|--|--|
| 1. Nombre del instrumento  | Cuestionario para evaluar el clima organizacional  |
| 2. Autor   | Danixa Domínguez Escudero  |
| 3. Experto   | Dr. Espinoza de la Cruz Manuel; Dr. Cabanillas Castrejón Max; Mg. Ruiz Gómez Alex; Mg. Alva Olivos Manuel Antonio; Dr. Alba Callacná Rafael Arturo |
| 4. N° de ítems   | 50   |
| 5. Duración  | 30 minutos   |
| 6. Población   | 72 docentes  |
| 7. Objetivo  | Determinar la percepción que tienen los docentes respecto al clima organizacional  |
| 8. Materiales  | Cuadernillo de ítems   |
| <p><b>9. Codificación:</b> El cuestionario de clima organizacional, evalúa cuatro dimensiones: Autorrealización (10 ítems): 1-10; Involucramiento laboral (10 ítems): 11-20; Supervisión (10 ítems):21-30; Comunicación (10 ítems): 31-40; Condiciones laborales (10 ítems): 41-50.</p> <p>Para obtener la puntuación en cada dimensión se promedian las puntuaciones de los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se promedian los promedios de cada dimensión.</p>   |  |
| <p><b>10. Propiedades psicométricas:</b></p> <p><i><b>Confiabilidad:</b></i> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá clima organizacional del instituto pedagógico del Santa, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 docentes con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de <math>\alpha = 0.981</math>, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> |  |

**Validez:** La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de cuatro expertos, especialistas en administración, psicólogos, pedagogos, especialista en investigación.

#### **11. Observaciones:**

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [1.00 - 2.33], Medio: [2.34 - 3.67], Alto: [3.68 – 5.00].

Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los docentes para efectos del análisis de resultados.

#### **12. Descripción de baremos**

**Bajo:** Los docentes perciben que el ambiente laboral es negativo, puesto que no ofrece las condiciones adecuadas en función de su autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

**Medio:** Los docentes perciben el ambiente laboral de manera ni positiva ni negativa, puesto que no siempre ofrece las condiciones adecuadas en función de su autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

**Alto:** Los docentes perciben el ambiente laboral, de manera positiva en función de su autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

**Instrumento 2**  
**CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL**

**Instrucciones:** A continuación, encontrará proposiciones que busca medir el estrés laboral de la institución. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y coloque el puntaje correspondiente en la casilla. Elija el puntaje que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Ninguna o Nunca      2. Poco      3.Regular o algo      4. Mucho      5. Todo o Siempre

| Nº | Ítems  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1  | Constantemente siento dolores en la espalda.   |   |   |   |   |   |
| 2  | Constantemente siento dolores de articulaciones.                                       |   |   |   |   |   |
| 3  | En ocasiones tengo dolores de cabeza durante el trabajo.                               |   |   |   |   |   |
| 4  | Últimamente he faltado al trabajo por presentar cuadro de dolor estomacal o gastritis. |   |   |   |   |   |
| 5  | En el trabajo voy al baño constantemente para realizar mis necesidades fisiológicas.   |   |   |   |   |   |
| 6  | En ocasiones siento sueño dentro del horario de trabajo.                               |   |   |   |   |   |
| 7  | Tengo dificultades para conciliar el sueño.  |   |   |   |   |   |
| 8  | Últimamente en mi trabajo me cuesta dominar mis emociones.                             |   |   |   |   |   |
| 9  | Últimamente me encuentro a la defensiva con mis compañeros de trabajo.                 |   |   |   |   |   |
| 10 | Con frecuencia me siento irritable con mis compañeros de trabajo y estudiantes.        |   |   |   |   |   |
| 11 | Últimamente me he vuelto mal humorado.   |   |   |   |   |   |
| 12 | Últimamente no estoy satisfecho en mi trabajo.   |   |   |   |   |   |
| 13 | Con frecuencia considero que no me respetan en mi institución.                         |   |   |   |   |   |
| 14 | Con frecuencia no me siento valorado en mi institución.                                |   |   |   |   |   |
| 15 | Tengo dificultades al momento de memorizar algún tipo de información en mi trabajo.    |   |   |   |   |   |
| 16 | Me cuesta generar e interiorizar nuevos conocimientos.                                 |   |   |   |   |   |
| 17 | Sufro de olvidos constantemente.   |   |   |   |   |   |
| 18 | Tengo dificultades para concentrarme.  |   |   |   |   |   |
| 19 | Considero que ahora soy más distraído que antes.                                       |   |   |   |   |   |
| 20 | Tiene dificultades para tomar decisiones.  |   |   |   |   |   |
| 21 | Tengo dificultades para resolver conflictos  |   |   |   |   |   |
| 22 | Siente que no puede asumir responsabilidad.  |   |   |   |   |   |
| 23 | Me siento desgastado en la ejecución de mi trabajo.                                    |   |   |   |   |   |
| 24 | Siento que no tengo interés por el trabajo colaborativo con mis compañeros.            |   |   |   |   |   |
| 25 | Sufro de algunas manías (rascarse o tocarse la mano a cada rato).                      |   |   |   |   |   |

|           |   |  |  |  |  |  |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| <b>26</b> | Sufro de intranquilidad motora (movimientos continuos de dedos o piernas al estar sentado). |  |  |  |  |  |
| <b>27</b> | Me cuesta tomar decisiones en mi trabajo.   |  |  |  |  |  |
| <b>28</b> | Muchas veces cuando tomo alguna decisión en mi trabajo, no es la correcta.                  |  |  |  |  |  |
| <b>29</b> | Considero que no tengo la misma energía en la ejecución de mis actividades diarias.         |  |  |  |  |  |
| <b>30</b> | Siento que no doy mi máximo esfuerzo en mi trabajo.   |  |  |  |  |  |

### Ficha Técnica Del Estrés Laboral

| CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO  |  |
|---|--|
| <b>1.Nombre del instrumento</b>   | Cuestionario para evaluar el estrés laboral  |
| <b>2.Autor</b>  | Danixa Domínguez Escudero  |
| <b>3.Experto</b>  | Dr. Espinoza de la Cruz Manuel; Dr. Cabanillas Castrejón Max; Mg. Ruiz Gómez Alex; Mg. Alva Olivos Manuel Antonio; Dr. Alba Callacná Rafael Arturo; Dr. Arteaga Reyes Manuela Magda. |
| <b>4.N° de ítems</b>  | 30   |
| <b>5.Duración</b>   | 20 minutos   |
| <b>6.Población</b>  | 72 docentes  |
| <b>7.Objetivo</b>   | Determinar las reacciones del estrés laboral de los docentes   |
| <b>8.Materiales</b>   | Cuadernillo de ítems   |
| <p><b>9. Codificación:</b> El cuestionario de Estrés Laboral, evalúa cuatro dimensiones: I. Reacciones Físicas y Fisiológicas (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7); II. Reacciones emocionales (ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14); III. Reacciones cognitivas (Ítems 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22) y IV. Reacciones Conductuales (Ítems 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30). Para obtener la puntuación en cada dimensión se promedian las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se promedian los promedios de cada dimensión.</p>   |  |
| <p><b>10. Propiedades psicométricas:</b></p> <p><i><b>Confiabilidad:</b></i> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la Estrés Laboral del instituto pedagógico del Santa, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 docentes con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de <math>\alpha = 0.967</math>, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p><i><b>Validez:</b></i> La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de cuatro expertos, especialistas en administración, psicólogos, pedagogos, especialista en investigación.</p> |  |

**11. Observaciones:**

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [1.00 - 2.33], Medio: [2.34 - 3.67], Alto: [3.68 – 5.00].

Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.

**12. Descripción de baremos**

Alto: Los docentes son incapaces de afrontar el desequilibrio entre las exigencias percibidas y sus recursos, no manejando adecuadamente sus reacciones físicas y fisiológicas, emocionales, conductuales y cognitivas.

Medio: Los docentes tienen algunas dificultades para afrontar el desequilibrio entre las exigencias percibidas y sus recursos, a veces no pudiendo manejar adecuadamente sus reacciones físicas y fisiológicas, emocionales, conductuales y cognitivas.

Bajo: Los docentes son capaces de afrontar el desequilibrio entre las exigencias percibidas y sus recursos, manejando mejor sus reacciones físicas y fisiológicas, emocionales, conductuales y cognitivas.

### **Instrumento 03**

#### **Guía de Entrevista de la variable Clima Organizacional**

Buenos días.

Mi nombre es Domínguez Escudero Danixa. Estoy realizando una investigación sobre el Clima organizacional y el estrés laboral. El objetivo que persigo es conocer las opiniones de los docentes del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero sobre el clima organizacional.

La información que me facilite en esta entrevista será tratada para fines exclusivamente de la investigación.

1. ¿Existen oportunidades de progresar en la institución?
2. ¿Los coordinadores de programas de estudio reconocen los logros?
3. ¿Cada docente se considera factor clave para el éxito de la institución?
4. En la institución, ¿Se hacen mejor las cosas cada día?
5. ¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo asignado?
6. ¿Existe un trato justo en la institución?
7. En los grupos de trabajo, ¿existe una relación armoniosa?
8. ¿Es posible la interacción con personas del equipo directivo?
9. ¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?
10. ¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?

Muchas gracias, por su tiempo y colaboración.



## **Ficha técnica 03**

### **Ficha Técnica de la Entrevista**

#### **1. Datos informativos:**

**Nombre del instrumento:** Guía de entrevista “Clima Organizacional”

**Autor:** Danixa Domínguez Escudero

**Técnica e instrumento:** Entrevista / Guía de entrevista

**Administración:** Individual.

**Duración:** 15 minutos

**Aplicación:** 8 docentes

**Medición:** Evalúa el clima organizacional de los docentes en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero

#### **2. Objetivo del instrumento:**

Conocer la percepción sobre el clima organizacional de los docentes en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero

#### **3. Instrucciones:**

La Guía de entrevista “Clima Organizacional” consta de 10 preguntas abiertas, 2 preguntas por cada una de las 5 dimensiones, entre ellas tenemos la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación, las condiciones laborales.

#### **4. Materiales:** Guía de entrevista, lápices o lapiceros y borrador.

#### **5. Baremos**

Bajo: Los docentes perciben que el ambiente laboral es negativo, puesto que no ofrece las condiciones adecuadas en función de su autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Medio: Los docentes perciben el ambiente laboral de manera ni positiva ni negativa, puesto que no siempre ofrece las condiciones adecuadas en función de su autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Alto: Los docentes perciben el ambiente laboral, de manera positiva en función de su autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

## **Instrumento 04**

### **ENTREVISTA DE ESTRÉS LABORAL**

Buenos días.

Mi nombre es Danixa Domínguez Escudero, estoy realizando una investigación sobre Clima organizacional y estrés laboral. El objetivo que persigo es conocer las opiniones los docentes del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero con respecto al estrés laboral.

La información que me facilite en esta entrevista será tratada para fines exclusivamente de la investigación y confidencial.

1. ¿Siente que esta fatigado en su jornada laboral?
2. ¿Tengo dificultades para conciliar el sueño?
3. ¿Sufre de preocupación constante?
4. ¿En el desempeño diario se aburre?
5. ¿Siente que no puede asumir responsabilidades?
6. ¿Tiene dificultad para tomar decisiones?
7. ¿Siente que no tiene interés por el trabajo colaborativo con sus compañeros?
8. ¿Considera que no tiene la misma energía en la ejecución de mis actividades diarias?

Muchas gracias, por su tiempo y por su colaboración

## **Ficha técnica 04**

### **Ficha Técnica de la Entrevista**

#### **Datos informativos:**

**Nombre del instrumento:** Guía de entrevista “Estrés Laboral”

**Autor:** Danixa Domínguez Escudero

**Técnica e instrumento:** Entrevista / Guía de entrevista

**Administración:** Individual.

**Duración:** 15 minutos

**Aplicación:** 8 docentes

**Medición:** Evalúa el estrés laboral de los docentes en el IDEX Carlos Salazar Romero

#### **Objetivo del instrumento:**

Conocer la percepción sobre el estrés laboral de los docentes en el IDEX Carlos Salazar Romero

#### **Instrucciones:**

La guía de entrevista “Estrés laboral” consta de 8 preguntas abiertas; referidas a las 4 dimensiones de la variable, reacciones físicas y fisiológicas, reacciones emocionales, reacciones cognitivas, reacciones conductuales; las cuales hacen referencia a las consecuencias del estrés laboral.

**Materiales:** Guía de entrevista, lápices o lapiceros y borrador.

#### **Baremos**

**Alto:** Los docentes son incapaces de afrontar el desequilibrio entre las exigencias percibidas y sus recursos, no manejando adecuadamente sus reacciones físicas y fisiológicas, emocionales, conductuales y cognitivas.

**Medio:** Los docentes tienen algunas dificultades para afrontar el desequilibrio entre las exigencias percibidas y sus recursos, a veces no pudiendo manejar adecuadamente sus reacciones físicas y fisiológicas, emocionales, conductuales y cognitivas.

Bajo: Los docentes son capaces de afrontar el desequilibrio entre las exigencias percibidas y sus recursos, manejando mejor sus reacciones físicas y fisiológicas, emocionales, conductuales y cognitivas.

## Instrumento 05

### Guía de observación sobre Clima organizacional

**Área: Reunión General Extraordinaria**

**Fecha: 10 de octubre del 2019**

| Ítems   | Valoración |              |         |
|---|------------|--------------|---------|
|   | Sí<br>5    | A veces<br>3 | No<br>1 |
| 1. Los coordinadores de programas de estudio reconocen tus logros                           |            |              |         |
| 2. La institución provee la capacitación que se necesita.                                   |            |              |         |
| 3. Se siente comprometido con el éxito en la institución.                                   |            |              |         |
| 4. Existe colaboración entre los docentes de los diversos programas de estudio.             |            |              |         |
| 5. El equipo directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan            |            |              |         |
| 6. Las responsabilidades de cada quien están claramente definidas.                          |            |              |         |
| 7. El equipo directivo escucha los planteamientos que se le hacen.                          |            |              |         |
| 8. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.                                 |            |              |         |
| 9. Existe un adecuado entorno físico para el desarrollo de su trabajo.                      |            |              |         |
| 10. Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. |            |              |         |

### Guía de observación sobre Clima Organizacional

**Área: Reunión del PE de Mecánica Automotriz**

**Fecha: 30 de octubre del 2019**

| Ítems   | Valoración |              |         |
|---|------------|--------------|---------|
|   | Sí<br>5    | A veces<br>3 | No<br>1 |
| 1. Los coordinadores de programas de estudio reconocen tus logros                           |            |              |         |
| 2. La institución provee la capacitación que se necesita.                                   |            |              |         |
| 3. Se siente comprometido con el éxito en la institución.                                   |            |              |         |
| 4. Existe colaboración entre los docentes de los diversos programas de estudio.             |            |              |         |
| 5. El equipo directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan            |            |              |         |
| 6. Las responsabilidades de cada quien están claramente definidas.                          |            |              |         |
| 7. El equipo directivo escucha los planteamientos que se le hacen.                          |            |              |         |
| 8. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.                                 |            |              |         |
| 9. Existe un adecuado entorno físico para el desarrollo de su trabajo.                      |            |              |         |
| 10. Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. |            |              |         |

## Guía de observación sobre Clima organizacional

**Área: Reunión de Docentes para Bienestar**  
**2019**

**Fecha: 11 de diciembre del**

| Ítems   | Valoración |              |         |
|---|------------|--------------|---------|
|   | Sí<br>5    | A veces<br>3 | No<br>1 |
| 1. Los coordinadores de programas de estudio reconocen tus logros                           |            |              |         |
| 2. La institución provee la capacitación que se necesita.                                   |            |              |         |
| 3. Se siente comprometido con el éxito en la institución.                                   |            |              |         |
| 4. Existe colaboración entre los docentes de los diversos programas de estudio.             |            |              |         |
| 5. El equipo directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan            |            |              |         |
| 6. Las responsabilidades de cada quien están claramente definidas.                          |            |              |         |
| 7. El equipo directivo escucha los planteamientos que se le hacen.                          |            |              |         |
| 8. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.                                 |            |              |         |
| 9. Existe un adecuado entorno físico para el desarrollo de su trabajo.                      |            |              |         |
| 10. Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. |            |              |         |

## **Ficha Técnica**

### **Descripción general**

|                 |   |
|-----------------|---|
| Nombre:         | Guía de observación del clima organizacional  |
| Autor:          | Danixa Domínguez Escudero.  |
| Administración: | Individual.   |
| Duración:       | 60 minutos  |
| Aplicación:     | Docentes  |
| Significación:  | Nivel del clima organizacional en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero. |

### **Descripción**

El instrumento referido presenta 10 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (No= 1, A veces= 3 y Sí=5); los cuales están organizados en función a las dimensiones priorizadas de la variable clima organizacional. La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

Consta de 5 dimensiones:

Autorrealización (2 ítems): 7, 9

Involucramiento laboral (2 ítems): 11,17

Supervisión (2 ítems): 21,25

Comunicación (2 ítems): 32,40

Condiciones laborales (2 ítems): 41,44



### **Baremos**

Bajo: Los docentes perciben que el ambiente laboral es negativo, puesto que no ofrece las condiciones adecuadas en función de su autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Medio: Los docentes perciben el ambiente laboral de manera ni positiva ni negativa, puesto que no siempre ofrece las condiciones adecuadas en función de su autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Alto: Los docentes perciben el ambiente laboral, de manera positiva en función de su autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

## Instrumento 06

### Guía de observación del estrés laboral

**Datos generales:** El documento que se proporciona a continuación incluye aspectos y situaciones del estrés laboral que tienen los docentes instituto de excelencia Carlos Salazar Romero.

La observación se realizará en las actividades cotidianas que realizan los docentes. El formato ha sido elaborado para obtener descripciones cualitativas de las situaciones sobre la variable de estudio.

**Instrucciones:** Observe si las actitudes que se enuncian las realizara el trabajador que se está evaluando y marcar con una “X” el cumplimiento o no en la columna correspondiente, así mismo es importante anotar las observaciones pertinentes.

**Área: Reunión General Extraordinaria**

**Fecha: 10 de octubre del 2019**

| Ítems  | Valoración |              |         |
|--|------------|--------------|---------|
|  | Sí<br>5    | A veces<br>3 | No<br>1 |
| 1. Se percibe que los docentes van al baño constantemente.                                       |            |              |         |
| 2. Se observa que los docentes sienten sueño dentro del horario de trabajo.                      |            |              |         |
| 3. Al docente le cuesta controlar sus emociones.   |            |              |         |
| 4. Se percibe que el docente está a la defensiva.  |            |              |         |
| 5. Tiene dificultad al momento de memorizar algún tipo de información.                           |            |              |         |
| 6. El docente tiene dificultades para concentrarse.  |            |              |         |
| 7. Se observa desgano en la ejecución del trabajo.   |            |              |         |
| 8. Se percibe intranquilidad motora (movimientos continuos de dedos o piernas al estar sentado). |            |              |         |

### Guía de observación del estrés laboral

**Datos generales:** El documento que se proporciona a continuación incluye aspectos y situaciones del estrés laboral que tienen los docentes instituto de excelencia Carlos Salazar Romero.

La observación se realizará en las actividades cotidianas que realizan los docentes. El formato ha sido elaborado para obtener descripciones cualitativas de las situaciones sobre la variable de estudio.

**Instrucciones:** Observe si las actitudes que se enuncian las realizara el trabajador que se está evaluando y marcar con una “X” el cumplimiento o no en la columna correspondiente, así mismo es importante anotar las observaciones pertinentes.

**Área: Reunión del PE de Mecánica Automotriz**

**Fecha: 30 de octubre del 2019**

| Ítems  | Valoración |              |         |
|--|------------|--------------|---------|
|  | Sí<br>5    | A veces<br>3 | No<br>1 |
| 1. Se percibe que los docentes van al baño constantemente.                                       |            |              |         |
| 2. Se observa que los docentes sienten sueño dentro del horario de trabajo.                      |            |              |         |
| 3. Al docente le cuesta controlar sus emociones.   |            |              |         |
| 4. Se percibe que el docente está a la defensiva.  |            |              |         |
| 5. Tiene dificultad al momento de memorizar algún tipo de información.                           |            |              |         |
| 6. El docente tiene dificultades para concentrarse.  |            |              |         |
| 7. Se observa desgano en la ejecución del trabajo.   |            |              |         |
| 8. Se percibe intranquilidad motora (movimientos continuos de dedos o piernas al estar sentado). |            |              |         |

### Guía de observación del estrés laboral

**Datos generales:** El documento que se proporciona a continuación incluye aspectos y situaciones del estrés laboral que tienen los docentes instituto de excelencia Carlos Salazar Romero.

La observación se realizará en las actividades cotidianas que realizan los docentes. El formato ha sido elaborado para obtener descripciones cualitativas de las situaciones sobre la variable de estudio.

**Instrucciones:** Observe si las actitudes que se enuncian las realizara el trabajador que se está evaluando y marcar con una “X” el cumplimiento o no en la columna correspondiente, así mismo es importante anotar las observaciones pertinentes.

**Área: Reunión de Docentes para Bienestar  
2019**

**Fecha: 11 de diciembre del**

| Ítems  | Valoración |              |         |
|--|------------|--------------|---------|
|  | Sí<br>5    | A veces<br>3 | No<br>1 |
| 1. Se percibe que los docentes van al baño constantemente.                                       |            |              |         |
| 2. Se observa que los docentes sienten sueño dentro del horario de trabajo.                      |            |              |         |
| 3. Al docente le cuesta controlar sus emociones.   |            |              |         |
| 4. Se percibe que el docente está a la defensiva.  |            |              |         |
| 5. Tiene dificultad al momento de memorizar algún tipo de información.                           |            |              |         |
| 6. El docente tiene dificultades para concentrarse.  |            |              |         |
| 7. Se observa desgano en la ejecución del trabajo.   |            |              |         |
| 8. Se percibe intranquilidad motora (movimientos continuos de dedos o piernas al estar sentado). |            |              |         |

## **FICHA TÉCNICA**

### **1. DATOS INFORMATIVOS**

1. **Técnica e instrumento:** Observación / Guía de observación
2. **Nombre del instrumento:** Guía de observación “**Estrés Laboral**”
3. **Autor original:** **Danixa Domínguez Escudero**
4. **Forma de aplicación:** Grupal
5. **Medición:** Nivel de estrés laboral
6. **Administración:** Investigadora
7. **Tiempo de aplicación:** 60 minutos

### **8. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

Diagnosticar el nivel de estrés laboral de los docentes del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero.

### **9. MATERIALES NECESARIOS:**

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

### **10. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:**

El instrumento referido presenta 8 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (No= 1, A veces= 3 y Sí=5); los cuales están organizados en función a las dimensiones priorizadas de la variable estrés laboral. La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

### **DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES**

- i. Reacciones Físicas y Fisiológicas (ítems 5, 6)
- ii. Reacciones emocionales (ítems 8, 9,);
- iii. Reacciones cognitivas (Ítems 15,17).
- iv. Reacciones Conductuales (Ítems 23, 26).

**BAREMOS:**

Alto: Los docentes son incapaces de afrontar el desequilibrio entre las exigencias percibidas y sus recursos, no manejando adecuadamente sus reacciones físicas y fisiológicas, emocionales, conductuales y cognitivas.

Medio: Los docentes tienen algunas dificultades para afrontar el desequilibrio entre las exigencias percibidas y sus recursos, a veces no pudiendo manejar adecuadamente sus reacciones físicas y fisiológicas, emocionales, conductuales y cognitivas.

Bajo: Los docentes son capaces de afrontar el desequilibrio entre las exigencias percibidas y sus recursos, manejando mejor sus reacciones físicas y fisiológicas, emocionales, conductuales y cognitivas.

### ANEXO 3: Validez y confiabilidad

#### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,981             | 50             |

**Estadísticas de total de elemento**

|       | Media de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación<br>total de<br>elementos<br>corregida | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se ha<br>suprimido |
|-------|---|--|---|--|
| v2P1  | 154,30  | 769,122  | ,297  | ,981   |
| v2P2  | 154,00  | 758,667  | ,685  | ,980   |
| v2P3  | 154,00  | 737,111  | ,880  | ,980   |
| v2P4  | 154,20  | 747,289  | ,726  | ,980   |
| v2P5  | 154,10  | 739,878  | ,853  | ,980   |
| v2P6  | 154,00  | 751,556  | ,679  | ,980   |
| v2P7  | 154,00  | 730,889  | ,788  | ,980   |
| v2P8  | 154,20  | 734,622  | ,879  | ,980   |
| v2P9  | 154,20  | 731,067  | ,754  | ,980   |
| v2P10 | 154,20  | 723,511  | ,984  | ,980   |
| v2P11 | 154,20  | 751,067  | ,527  | ,981   |
| v2P12 | 154,10  | 743,433  | ,769  | ,980   |
| v2P13 | 154,20  | 744,844  | ,659  | ,980   |
| v2P14 | 153,90  | 740,767  | ,777  | ,980   |
| v2P15 | 154,30  | 743,122  | ,749  | ,980   |
| v2P16 | 154,20  | 749,511  | ,560  | ,981   |
| v2P17 | 154,10  | 772,544  | ,188  | ,981   |
| v2P18 | 153,80  | 742,844  | ,724  | ,980   |
| v2P19 | 154,00  | 749,333  | ,740  | ,980   |

|       |        |         |      |      |
|-------|--------|---------|------|------|
| v2P20 | 154,10 | 750,100 | ,611 | ,981 |
| v2P21 | 154,30 | 759,122 | ,478 | ,981 |
| v2P22 | 154,10 | 761,433 | ,438 | ,981 |
| v2P23 | 154,30 | 748,011 | ,637 | ,981 |
| v2P24 | 154,00 | 756,667 | ,437 | ,981 |
| v2P25 | 154,20 | 751,956 | ,608 | ,981 |
| v2P26 | 154,30 | 745,789 | ,688 | ,980 |
| v2P27 | 153,80 | 749,733 | ,694 | ,980 |
| v2P28 | 154,50 | 752,278 | ,705 | ,980 |
| v2P29 | 154,30 | 717,567 | ,941 | ,980 |
| v2P30 | 154,60 | 762,933 | ,523 | ,981 |
| v2P31 | 154,40 | 757,378 | ,622 | ,981 |
| v2P32 | 154,00 | 748,222 | ,770 | ,980 |
| v2P33 | 154,00 | 747,333 | ,795 | ,980 |
| v2P34 | 154,30 | 737,789 | ,872 | ,980 |
| v2P35 | 154,00 | 759,556 | ,651 | ,981 |
| v2P36 | 154,50 | 745,611 | ,611 | ,981 |
| v2P37 | 154,10 | 730,767 | ,916 | ,980 |
| v2P38 | 153,90 | 742,989 | ,883 | ,980 |
| v2P39 | 153,80 | 750,400 | ,916 | ,980 |
| v2P40 | 154,20 | 735,067 | ,762 | ,980 |
| v2P41 | 154,30 | 750,233 | ,724 | ,980 |
| v2P42 | 153,90 | 742,989 | ,883 | ,980 |
| v2P43 | 154,00 | 747,333 | ,795 | ,980 |
| v2P44 | 154,20 | 761,511 | ,488 | ,981 |
| v2P45 | 154,30 | 727,567 | ,957 | ,980 |
| v2P46 | 154,40 | 760,711 | ,514 | ,981 |
| v2P47 | 153,90 | 743,211 | ,877 | ,980 |
| v2P48 | 154,40 | 733,822 | ,785 | ,980 |
| v2P49 | 154,10 | 740,767 | ,832 | ,980 |
| v2P50 | 154,50 | 752,056 | ,565 | ,981 |

#### I. Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el clima organizacional, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 docentes del Instituto pedagógico del Santa, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.981$ , lo que permite



inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable de muy bueno, según la escala de alfa de Cronbach.

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,967             | 30             |

**Estadísticas de total de elemento**

|       | Media de<br>escala si el<br>elemento se<br>ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación<br>total de<br>elementos<br>corregida | Alfa de<br>Cronbach si el<br>elemento se ha<br>suprimido |
|-------|---|--|---|--|
| v1P1  | 68,40   | 349,378  | ,355  | ,968   |
| v1P2  | 68,20   | 348,178  | ,556  | ,968   |
| v1P3  | 68,50   | 330,722  | ,619  | ,967   |
| v1P4  | 68,70   | 330,900  | ,859  | ,965   |
| v1P5  | 68,50   | 336,722  | ,523  | ,968   |
| v1P6  | 68,40   | 336,933  | ,605  | ,967   |
| v1P7  | 68,30   | 322,233  | ,879  | ,965   |
| v1P8  | 68,40   | 343,822  | ,595  | ,967   |
| v1P9  | 68,20   | 327,956  | ,691  | ,967   |
| v1P10 | 68,10   | 341,211  | ,602  | ,967   |
| v1P11 | 68,50   | 338,500  | ,774  | ,966   |
| v1P12 | 68,60   | 327,156  | ,861  | ,965   |
| v1P13 | 68,10   | 337,433  | ,745  | ,966   |
| v1P14 | 68,50   | 324,278  | ,859  | ,965   |
| v1P15 | 68,20   | 333,289  | ,812  | ,966   |
| v1P16 | 68,50   | 326,722  | ,792  | ,966   |
| v1P17 | 68,70   | 323,789  | ,855  | ,965   |
| v1P18 | 68,70   | 320,233  | ,951  | ,964   |
| v1P19 | 68,50   | 330,056  | ,701  | ,966   |
| v1P20 | 68,70   | 324,456  | ,837  | ,965   |
| v1P21 | 68,30   | 318,900  | ,819  | ,965   |
| v1P22 | 68,60   | 315,600  | ,912  | ,965   |
| v1P23 | 68,70   | 330,900  | ,664  | ,967   |

|       |       |         |      |      |
|-------|-------|---------|------|------|
| v1P24 | 68,60 | 332,044 | ,716 | ,966 |
| v1P25 | 68,70 | 333,789 | ,588 | ,967 |
| v1P26 | 68,40 | 336,044 | ,632 | ,967 |
| V1P27 | 68,50 | 336,722 | ,523 | ,968 |
| V1P28 | 68,40 | 336,933 | ,605 | ,967 |
| V1P29 | 68,10 | 337,433 | ,745 | ,966 |
| V1P30 | 68,50 | 324,278 | ,859 | ,965 |

## II. Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el nivel de estrés laboral, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 docentes del Instituto pedagógico del Santa, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.967$ , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable de muy bueno, según la escala de alfa de Cronbach.

## Validez del Clima Organizacional



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de clima organizacional

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**DIRIGIDO A:** Docentes del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           | ✓     |           |
| Amplitud de contenido  |            |           |       | ✓         |
| Redacción de los Ítems |            |           | ✓     |           |
| Claridad y precisión   |            |           |       | ✓         |
| Pertinencia            |            |           | ✓     |           |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

CABANILLAS CASTREJÓN MAX ALEXANDER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Firma

Post firma

DNI 42079368

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de clima organizacional

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**DIRIGIDO A:** Docentes del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

|                               | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|-------------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| <b>Congruencia de Ítems</b>   |            |           |       | ✓         |
| <b>Amplitud de contenido</b>  |            |           | ✓     |           |
| <b>Redacción de los Ítems</b> |            |           |       | ✓         |
| <b>Claridad y precisión</b>   |            |           |       | ✓         |
| <b>Pertinencia</b>            |            |           |       | ✓         |

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :**

Alva Olivos Manuel Antonio

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR**

Mg. en Psicología Clínica y de la Salud.

  
Firma

Post firma  
DNI

32906833

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)





## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de clima organizacional

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de clima organizacional en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**DIRIGIDO A:** Docentes del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de ítems   |            |           | X     |           |
| Amplitud de contenido  |            |           | X     |           |
| Redacción de los ítems |            |           | X     |           |
| Claridad y precisión   |            |           | X     |           |
| Pertinencia            |            |           | X     |           |

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :**

Ruiz Loiz Alex

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :**

Magister

Alex Ruiz

Firma

Post firma

DNI

18194034

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de clima organizacional

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**DIRIGIDO A:** Docentes del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

|                               | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|-------------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| <b>Congruencia de Ítems</b>   |            |           |       | X         |
| <b>Amplitud de contenido</b>  |            |           | X     |           |
| <b>Redacción de los Ítems</b> |            |           |       | X         |
| <b>Claridad y precisión</b>   |            |           | X     |           |
| <b>Pertinencia</b>            |            |           |       | X         |

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :**

ALBA CALLACNA RAFAEL ARTURO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :**

DOCTOR



**Dr. Rafael Alba Callacna**  
Coordinador de Investigación

Post firma

DNI 32969503

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de clima organizacional

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**DIRIGIDO A:** Docentes del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

|                               | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|-------------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| <b>Congruencia de Ítems</b>   |            |           |       | X         |
| <b>Amplitud de contenido</b>  |            |           | X     |           |
| <b>Redacción de los Ítems</b> |            |           |       | X         |
| <b>Claridad y precisión</b>   |            |           |       | X         |
| <b>Pertinencia</b>            |            |           |       | X         |

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :**

ESPINOZA DE LA PAZ MANUEL ANTONIO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :**

Doctor

  
 Firma

Post firma  
 DNI 18195946

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



## Validez del Estrés Laboral



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de estrés laboral.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**DIRIGIDO A:** Docentes del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           |       | X         |
| Amplitud de contenido  |            |           |       | X         |
| Redacción de los Ítems |            |           |       | X         |
| Claridad y precisión   |            |           |       | X         |
| Pertinencia            |            |           |       | X         |

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :**

CABANILLAS CASTREJON MAX ALEXANDER

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :**

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN - PSICÓLOGO (C-PS-P. 13173)

  
Firma

Post firma  
DNI 42079368

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)





ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de estrés laboral.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**DIRIGIDO A:** Docentes del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

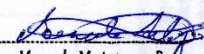
|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           | X     |           |
| Amplitud de contenido  |            |           | X     |           |
| Redacción de los Ítems |            |           | X     |           |
| Claridad y precisión   |            |           | X     |           |
| Pertinencia            |            |           | X     |           |

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :**

ARTEAGA REYES MANUELA MAGDA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :**

DOCTORA EN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN

  
Dra. Manuela M. Arteaga Reyes  
PSICOLOGA  
C P s P 15382

Post firma

DNI 44416641

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de estrés laboral.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**DIRIGIDO A:** Docentes del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           |       | ✓         |
| Amplitud de contenido  |            |           |       | ✓         |
| Redacción de los Ítems |            |           |       | ✓         |
| Claridad y precisión   |            |           | ✓     |           |
| Perfinaencia           |            |           |       | ✓         |

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :**

*Alvarado Manuel Antonio*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR**

*Mg. en Psicología Clínica y de la Salud*

*[Firma]*  
Firma

Post firma

DNI

*32906133*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de estrés laboral.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**DIRIGIDO A:** Docentes del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           | X     |           |
| Amplitud de contenido  |            |           | X     |           |
| Redacción de los Ítems |            |           | X     |           |
| Claridad y precisión   |            |           | X     |           |
| Pertinencia            |            |           | X     |           |

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :**

*Ruiz Long Alex*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :**

*Magister*

*Alex B. Ruiz*  
Firma

Post firma

DNI

*18194034*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)





ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de estrés laboral.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**DIRIGIDO A:** Docentes del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           |       | X         |
| Amplitud de contenido  |            |           | X     |           |
| Redacción de los Ítems |            |           |       | X         |
| Claridad y precisión   |            |           |       | X         |
| Pertinencia            |            |           |       | X         |

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :**

ALBA CALLACNA' RAFAEL ARTURO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :**

Doctor



**Dr. Rafael Alba Callacna**  
Coordinador de Investigación

Post firma

DNI 32969503

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de estrés laboral.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**DIRIGIDO A:** Docentes del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**


|                               | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|-------------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| <b>Congruencia de Ítems</b>   |            |           |       | X         |
| <b>Amplitud de contenido</b>  |            |           | X     |           |
| <b>Redacción de los Ítems</b> |            |           |       | X         |
| <b>Claridad y precisión</b>   |            |           |       | X         |
| <b>Pertinencia</b>            |            |           |       | X         |

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :**

ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :**

DOCTOR

  
 Firma

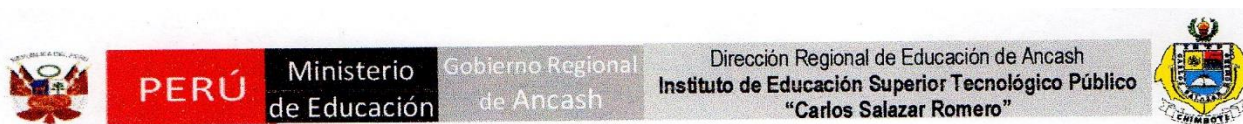
Post firma  
 DNI 8095946

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



## ANEXO 4: Autorización de la institución.



*Instituto de Excelencia*

*"Año de la lucha contra la Corrupción y la Impunidad"*

Nuevo Chimbote, 07 de agosto del 2019

**CARTA N° 021-2019- ME/GRA/DREA-IESTP"CSR"-DG**

Señora  
**DANIXA DOMINGUEZ ESCUDERO**  
Licenciada en Administración de Empresas

Presente.-

**Asunto: AUTORIZA RECOLECCION DE DATOS PARA TESIS**  
**Ref. : Expediente N°2637 - 2019**

Tengo a bien expresarle un cordial saludo y a la vez en respuesta a su pedido con expediente de la referencia, autorizarle la recolección de datos, para la conclusión de su tesis denominada **"Clima Organizacional y Estrés Laboral en el Instituto de Excelencia "Carlos Salazar Romero"-2019;** En respuesta a la solicitud, se le otorga la autorización para realizar la recolección de información.

Sin otro particular, manifiesto a usted, los sentimientos de mi consideración distinguida.

Cordialmente



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
REGION ANCASH  
I.E.S.T.P. "CARLOS SALAZAR ROMERO"  
"INSTITUTO DE EXCELENCIA"

Dr. Ing. CIP José G. Sadaña Tirado  
CM N° 8000074955  
DIRECTOR GENERAL

DG-IES-IDEX"CSR"/JGST.

W: CARTA AUTORIZACION TESIS.

## ANEXO 5: Base de datos.

Tabla 03:

*Síntesis del clima en el trabajo, respecto a sus características y dimensiones.*

|                      |              | Autorrealización |      | Involucramiento Laboral |      | Supervisión |      | Comunicación |      | Condiciones Laborales |      | Clima Organizacional |      |
|----------------------|--------------|------------------|------|-------------------------|------|-------------|------|--------------|------|-----------------------|------|----------------------|------|
|                      |              | Media            | Alta | Media                   | Alta | Media       | Alta | Media        | Alta | Media                 | Alta | Medio                | Alto |
| Edad                 | 20-45        | 11               | 5    | 7                       | 9    | 15          | 1    | 10           | 6    | 15                    | 1    | 14                   | 2    |
|                      | 46-70        | 34               | 22   | 18                      | 38   | 50          | 6    | 32           | 24   | 53                    | 3    | 45                   | 11   |
| Tiempo de Servicio   | 0-5          | 11               | 6    | 8                       | 9    | 16          | 1    | 10           | 7    | 16                    | 1    | 13                   | 4    |
|                      | 6—20         | 16               | 11   | 7                       | 20   | 23          | 4    | 13           | 14   | 25                    | 2    | 22                   | 5    |
| Sexo                 | 21-MÁS       | 18               | 10   | 10                      | 18   | 26          | 2    | 19           | 9    | 27                    | 1    | 24                   | 4    |
|                      | Femenino     | 6                | 7    | 2                       | 11   | 12          | 1    | 4            | 9    | 12                    | 1    | 9                    | 4    |
| Estado Civil         | Masculino    | 39               | 20   | 23                      | 36   | 53          | 6    | 38           | 21   | 56                    | 3    | 50                   | 9    |
|                      | Soltero      | 13               | 8    | 6                       | 15   | 20          | 1    | 10           | 11   | 20                    | 1    | 17                   | 4    |
| Grado de Instrucción | Casado       | 32               | 18   | 19                      | 31   | 44          | 6    | 32           | 18   | 47                    | 3    | 42                   | 8    |
|                      | Viudo        | 0                | 1    | 0                       | 1    | 1           | 0    | 0            | 1    | 1                     | 0    | 0                    | 1    |
| Bolsa de Horas       | Técnico      | 3                | 1    | 1                       | 3    | 4           | 0    | 2            | 2    | 4                     | 0    | 4                    | 0    |
|                      | Bachiller    | 15               | 15   | 8                       | 22   | 25          | 5    | 16           | 14   | 27                    | 3    | 24                   | 6    |
| Exclusividad         | Magister     | 21               | 10   | 13                      | 18   | 29          | 2    | 19           | 12   | 30                    | 1    | 24                   | 7    |
|                      | Doctor       | 6                | 1    | 3                       | 4    | 7           | 0    | 5            | 2    | 7                     | 0    | 7                    | 0    |
| Jefatura             | T.Medio      | 3                | 1    | 1                       | 3    | 4           | 0    | 3            | 1    | 4                     | 0    | 4                    | 0    |
|                      | T.Completo   | 42               | 26   | 24                      | 44   | 61          | 7    | 39           | 29   | 64                    | 4    | 55                   | 13   |
| Modalidad            | Exclusivo    | 14               | 10   | 6                       | 18   | 21          | 3    | 13           | 11   | 21                    | 3    | 20                   | 4    |
|                      | No Exclusivo | 31               | 17   | 19                      | 29   | 44          | 4    | 29           | 19   | 47                    | 1    | 39                   | 9    |
| Grupo de Estudio     | Con Jefatura | 4                | 4    | 3                       | 5    | 6           | 2    | 5            | 3    | 8                     | 0    | 5                    | 3    |
|                      | Sin Jefatura | 41               | 23   | 22                      | 42   | 59          | 5    | 37           | 27   | 60                    | 4    | 54                   | 10   |
| Salud                | Nombrado     | 11               | 8    | 5                       | 14   | 19          | 0    | 10           | 9    | 19                    | 0    | 17                   | 2    |
|                      | Contratado   | 34               | 19   | 20                      | 33   | 46          | 7    | 32           | 21   | 49                    | 4    | 42                   | 11   |
|                      | Informática  | 5                | 5    | 5                       | 5    | 9           | 1    | 7            | 3    | 10                    | 0    | 9                    | 1    |
|                      | Mecánica     | 14               | 5    | 6                       | 13   | 18          | 1    | 11           | 8    | 19                    | 0    | 17                   | 2    |
|                      | Contable     | 8                | 5    | 3                       | 10   | 11          | 2    | 7            | 6    | 11                    | 2    | 10                   | 3    |
|                      | Industrial   | 12               | 7    | 8                       | 11   | 18          | 1    | 11           | 8    | 18                    | 1    | 16                   | 3    |
|                      | Salud        | 6                | 5    | 3                       | 8    | 9           | 2    | 6            | 5    | 10                    | 1    | 7                    | 4    |

Fuente: Base de datos del clima laboral

Tabla 04:

*Síntesis del estrés en el trabajo, respecto a sus características y dimensiones.*

|                      |              | Reacciones Fisiológicas |      | Reacciones Emocionales |      | Reacciones Cognitivas |      | Reacciones Conductuales |      | Estrés Laboral |      |
|----------------------|--------------|-------------------------|------|------------------------|------|-----------------------|------|-------------------------|------|----------------|------|
|                      |              | Media                   | Alta | Media                  | Alta | Media                 | Alta | Media                   | Alta | Medio          | Alto |
| Edad                 | 20-45        | 13                      | 3    | 6                      | 10   | 12                    | 4    | 15                      | 1    | 12             | 4    |
|                      | 46-70        | 52                      | 4    | 34                     | 22   | 46                    | 10   | 55                      | 1    | 49             | 7    |
| Tiempo de Servicio   | 0-5          | 14                      | 3    | 10                     | 7    | 14                    | 3    | 16                      | 1    | 14             | 3    |
|                      | 6--20        | 24                      | 3    | 13                     | 14   | 19                    | 8    | 26                      | 1    | 23             | 4    |
|                      | 21-MÁS       | 27                      | 1    | 17                     | 11   | 25                    | 3    | 28                      | 0    | 24             | 4    |
| Sexo                 | Femenino     | 11                      | 2    | 10                     | 3    | 10                    | 3    | 13                      | 0    | 11             | 2    |
|                      | Masculino    | 54                      | 5    | 30                     | 29   | 48                    | 11   | 57                      | 2    | 50             | 9    |
| Estado Civil         | Soltero      | 21                      | 0    | 15                     | 6    | 19                    | 2    | 21                      | 0    | 19             | 2    |
|                      | Casado       | 43                      | 7    | 24                     | 26   | 38                    | 12   | 48                      | 2    | 41             | 9    |
|                      | Viudo        | 1                       | 0    | 1                      | 0    | 1                     | 0    | 1                       | 0    | 1              | 0    |
| Grado de Instrucción | Técnico      | 4                       | 0    | 2                      | 2    | 4                     | 0    | 4                       | 0    | 4              | 0    |
|                      | Bachiller    | 27                      | 3    | 15                     | 15   | 23                    | 7    | 30                      | 0    | 24             | 6    |
|                      | Magister     | 27                      | 4    | 19                     | 12   | 26                    | 5    | 29                      | 2    | 27             | 4    |
|                      | Doctor       | 7                       | 0    | 4                      | 3    | 5                     | 2    | 7                       | 0    | 6              | 1    |
| Bolsa de Horas       | T.Medio      | 4                       | 0    | 2                      | 2    | 3                     | 1    | 4                       | 0    | 3              | 1    |
|                      | T.Completo   | 61                      | 7    | 38                     | 30   | 55                    | 13   | 66                      | 2    | 58             | 10   |
| Exclusividad         | Exclusivo    | 22                      | 2    | 16                     | 8    | 20                    | 4    | 24                      | 0    | 21             | 3    |
|                      | No Exclusivo | 43                      | 5    | 24                     | 24   | 38                    | 10   | 46                      | 2    | 40             | 8    |
| Jefatura             | Con Jefatura | 7                       | 1    | 7                      | 1    | 7                     | 1    | 8                       | 0    | 7              | 1    |
|                      | Sin Jefatura | 58                      | 6    | 33                     | 31   | 51                    | 13   | 62                      | 2    | 54             | 10   |
| Modalidad            | Nombrado     | 19                      | 0    | 14                     | 5    | 18                    | 1    | 19                      | 0    | 18             | 1    |
|                      | Contratado   | 46                      | 7    | 26                     | 27   | 40                    | 13   | 51                      | 2    | 43             | 10   |
| Grupo de Estudio     | Informática  | 8                       | 2    | 3                      | 7    | 7                     | 3    | 10                      | 0    | 8              | 2    |
|                      | Mecánica     | 18                      | 1    | 13                     | 6    | 18                    | 1    | 19                      | 0    | 18             | 1    |
|                      | Contable     | 12                      | 1    | 7                      | 6    | 11                    | 2    | 12                      | 1    | 11             | 2    |
|                      | Industrial   | 18                      | 1    | 11                     | 8    | 14                    | 5    | 18                      | 1    | 15             | 4    |
| Salud                |              | 9                       | 2    | 6                      | 5    | 8                     | 3    | 11                      | 0    | 9              | 2    |

Fuente: Base de datos del estrés laboral



## **ANEXO 6: Artículo científico.**

### **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

#### **1. TÍTULO:**

“Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019”

#### **2. AUTORA:**

Mg. Danixa Domínguez Escudero

**Correo:** dedanixa@gmail.com

#### **3. RESUMEN:**

El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero -2019. En cuanto a la indagación, se empleó un enfoque cuantitativo. Asimismo, es de tipo no experimental, descriptivo, correlacional, propositiva y de corte transversal. La población estuvo construida por 78 docentes, a los cuales se empleó criterios de exclusión, quedando como muestra 72 docentes.

Para demostrara la confiabilidad de los instrumentos, se encuestó a 10 docentes del Instituto pedagógico del Santa, posteriormente se procesó usando el Alpha de Cronbach, lo cual corroboró que tiene alta confiabilidad. Asimismo, para determinar la validez de los instrumentos, se utilizó la técnica de opinión de seis expertos y su instrumento es el informe de juicio de expertos de las variables de estudio.

Se aplicaron 3 técnicas, como encuesta, entrevista y observación, con sus instrumentos cuestionario, ficha de entrevista y ficha de observación, respectivamente. La indagación nos permite determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral de los maestros en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019. Obteniendo como resultado que existe una correlación inversa y débil entre el clima organizacional y el estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019

**PALABRAS CLAVES:** Clima organizacional, estrés laboral, involucramiento laboral, condiciones laborales, reacciones emocionales.

#### **4. ABSTRACT:**

This research called: organizational climate and job stress in high school of excellence Carlos Salazar Romero-2019. It was held at the Universidad Cesar Vallejo to choose the degree of Doctor of Administration; he had as general objective to determine the relationship between organizational climate and job stress in this institution.

The methodology that was used was a mixed approach with quantitative and qualitative characteristics. It is also non-experimental descriptive correlational propositional type and cross section. Its theoretical bases are supported by Likert, R (Organizational environment), and Selye H (Work stress). The population consisted of 78 teachers, for purposes of the study sample was used census, to which exclusion criteria, 72 being as shown teaching was employed. The technique I gather the information was as survey, interview and observation, with its questionnaire instruments, record interview and observation sheet, respectively.

The statistical results achieved in the investigation indicate that organizational climate has an inverse and weak correlation with job stress of teachers at the institute of excellence Carlos Salazar Romero-2019; as Rho Spearman,  $p = 0.047$  was determined  $< 0.05$ , whereby the alternate hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

**KEYWORDS:** organizational climate, job stress, job involvement, working conditions, emotional reactions.

#### **5. INTRODUCCIÓN:**

Los maestros enfrentan constantemente diversas demandas de su entorno de trabajo, cambiante y exigente de calidad, lo que requiere preparación y adaptación. Dado que el estrés en el trabajo es una enfermedad que afecta con mayor incidencia. Por lo tanto, el estrés está aumentando en nuestros entornos, al igual que el interés por comprender estos fenómenos ha incrementado, siendo necesarios para la optimización de las instituciones.

Según las Naciones Unidas (ONU), la enfermedad del siglo 21 es el estrés. En el lugar de trabajo, la incidencia es frecuente entre los empleados. Según las estimaciones para el año 2021, la fuente más importante de interrupción del trabajo será el estrés. (OMS, 2004). Esta enfermedad causa un alto ausentismo, rotación y múltiples problemas organizativos en los trabajadores en sus diversos roles y en la misma organización.

En un estudio elaborado por la compañía Regus en el 2017, la población mexicana tiene estrés en un 75%, seguido un 73% para los chinos, y estadounidenses en un 59%, los cuales afirman que sus entornos laborales son su principal estresor. Asimismo, el 40% de la población de México padece de estrés laboral (García, Martínez y Linares, 2017).

Según el Instituto de Opinión Pública, en el 2017, el 80% de los peruanos sufren de estrés, en su mayoría el 47.7% de las féminas presentan estrés con frecuencia: (El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos, 2018, marzo 28).

Según MINEDU (citado por proyecto de ley N°4516, 2019) en nuestro país hay 395 institutos superiores públicos, los cuales albergan a 10563 maestros, de los que el 63% (6700) son contratados y solo el 37% (3863) son nombrados. Esta diferencia considerable genera un entorno desigual en estabilidad laboral, salarios, evaluaciones, beneficios laborales, entre otros.

Asimismo, la exigencia por mejorar el entorno laboral en los institutos es apremiante, ya que está incluido dentro de cinco condiciones básicas de calidad concernientes a la infraestructura; previsión económica y financiera; gestión académica; gestión institucional; y personal docente. Las mismas que serán evaluadas desde el 2020 por SUNEDU (Resolución Viceministerial-Minedu N° 227,2019).

Así es como el instituto de excelencia muestra un entorno laboral, carente de innovación, incertidumbre laboral, poca adaptación, condiciones laborales desiguales, recursos insuficientes, pobre infraestructura, salarios bajos que obligan a laborar en paralelo en otras instituciones, falta de tecnología; desencadenando en sus docentes una saturación física, cognitiva psicológica y emocional.

En nuestros maestros, el estrés tiene efectos físicos que muestran síntomas como tensión muscular, dolor de cabeza, dolor de espalda. A nivel emotivo que incluye sensaciones de pesimismo, ansiedad y temor; en el plano cognitivo se merma distintas capacidades

mentales, la disminución de memoria, así como la determinación, problemas para decidir; finalmente en las conductas, se proyectan situaciones nerviosas y emociones cambiantes e incluso más en todo el estado, hay una gran cantidad de desinterés, actitudes de disputa, sospecha, omisión de trabajo y metas proyectadas, rechazo de cambio, instancias de estrés, que afectan severamente el clima institucional.

## **6. MATERIAL Y MÉTODO:**

En la presente indagación, se usó un enfoque cuantitativo, se emplearon la recolección de datos, posterior análisis, tanto para datos cuantitativos, así como la interpretación y discusión de ambas (Hernández et al., 2014).

Asimismo, para esta indagación se utilizó el tipo no experimental, descriptivo correlacional, propositiva y de corte transversal. Se utilizaron instrumentos, como cuestionarios (50 y 30 preguntas), guías de observación, y guías de entrevista; a todas se le asignó puntajes del 1 al 5. Para los baremos del clima organizacional se utilizaron los siguientes niveles bajo [50-117], medio: [118-184], alto: [185-250]. Asimismo, para el estrés laboral se agruparon en los siguientes niveles, bajo [30-70], medio: [71-111], alto: [112-150].

## 7. RESULTADOS:

Los hallazgos de la presente investigación, se explica la relación del clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero – 2019 se demuestra en:

Tabla 3:

*Relación del clima y el estrés laboral*

| Correlaciones   |                      |                            |                      |                |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|----------------|
|                 |                      |                            | Clima Organizacional | Estrés Laboral |
| Rho de Spearman | Clima Organizacional | Coeficiente de correlación | 1.000                | -,235*         |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           |                      | .047           |
|                 |                      | N                          | 72                   | 72             |
|                 | Estrés Laboral       | Coeficiente de correlación | -,235*               | 1.000          |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .047                 |                |
|                 |                      | N                          | 72                   | 72             |

Fuente: Resultado del cuestionario, ficha de entrevista, y ficha de observación.

### Interpretación

Según la tabla 03, el coeficiente de correlación es de -0.235, lo que indica una correlación negativa y débil, siendo esta una relación significativa, puesto que el p valor 0.047 es menor a 0.05.

## 8. DISCUSIÓN:

Según el objetivo principal que se observa en la tabla de resultados 03 y 04, se afirma, la existencia de una relación negativa en un nivel débil (  $r = -0.235$ ), del clima en el trabajo y el estrés laboral de los maestros, lo cual indica que cuando una de las variables aumenta de nivel la otra variable disminuye de nivel. Estas aseveraciones se basan en la

información recopilada, para lo cual se emplearon las técnicas de entrevista (aplicadas a 8 docentes), observación (72 docentes) y encuesta (72 docentes).

Los principales indagadores internacionales que respaldan estos resultados son, Martínez, Rodríguez y Cobeña (2019); Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2017). En el Perú, manifestaron una relación inversa entre el clima organizacional y el agotamiento emocional (Bobadilla, 2017) y también con la satisfacción que genera trabajar en la institución (Acuña, 2017). Por otro lado, Ccorahua (2018) afirma la existencia de una relación entre ambas, pero no inversa.

Entendiéndose que según Selye (citado en Pulido et al., 2011), el estrés es una reacción del cuerpo a las demandas hechas por el organismo, esto es generado por estas demandas que exceden la capacidad de los recursos disponibles, desencadena una condición que altera el organismo, producida por un estímulo, llamado estresor. Los estímulos estresores están en el entorno laboral de los maestros, ya sea como problemas con la autorrealización, con el involucramiento en su trabajo, con la comunicación, con la supervisión, y las condiciones laborales a las que se tienen que enfrentar los maestros salazarinos. Por lo tanto, como resultante se asevera que existe una relación inversa débil entre el clima y estrés laboral en el instituto Carlos Salazar Romero.

## **9. CONCLUSIONES:**

Se arribó a afirmar la existencia de una correlación inversa o negativa en un nivel débil entre las variables clima y estrés en el trabajo, lo cual indica que cuando una de las variables aumenta de nivel la otra variable disminuye de nivel de forma mínima. Con lo cual la hipótesis nula se deniega y la alterna se acepta y, se afirma que existe una relación inversa entre las variables.

## **10. REFERENCIAS:**

El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos. (28 de marzo de 2018).

*La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos/>

García, A., Martínez, L. y Linares, E. (2017). Como afecta el Estrés del Docente, en el Desempeño. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 12.

Proyecto de ley N°4516. Autoriza el nombramiento, excepcional, de docentes contratados de institutos de educación superior tecnológicos públicos (IESTP) y en institutos de educación superior pedagógicos públicos (IESPP). Perú, 03 de julio de 2019. Recuperado de [http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016\\_2021/Proyectos\\_de\\_Ley\\_y\\_de\\_Resoluciones\\_Legislativas/PL0451620190703.pdf](http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0451620190703.pdf)

Resolución Viceministerial-Minedu N° 227. Condiciones Básicas de Calidad para el Procedimiento de Licenciamiento de las Escuelas de Educación Superior Pedagógica. Diario el peruano, Perú, 04 de septiembre de 2019.

## ANEXO 7: Plan de mejora.

**A. Denominación:** Propuesta denominada “Cero Estrés”, que permita que el personal docente de la Institución de Excelencia “Carlos Salazar Romero” cuente con mejores condiciones laborales que les permitan manejar adecuadamente las situaciones de presión en el trabajo que les genera cuadros de Estrés, así como desarrollar la capacidad de manejarlo.

**B. Justificación:** De acuerdo a los resultados obtenidos, se plantea la presente propuesta para reducir el estrés laboral basada en las condiciones laborales dado que el nivel de estrés percibido en el personal docente es regular en un 84.7% de ellos y la dimensión condiciones laborales es percibida como regular en el 94.4%; además esta dimensión es la que más se correlaciona con el estrés ( $r = -0.332$ ), lo que permite presumir que estas condiciones son las que más influyen en los maestros, dificultando su desempeño en el trabajo; por lo que realizar mejoras en ellas permitirán reducir de una manera más efectiva el nivel de estrés de los trabajadores a comparación de otras dimensiones del clima laboral.

**C. Fundamentación:** Palma (2014), asegura que tienen como finalidad cumplir con los propósitos trazados dentro de la institución para lo cual debe dotar de recursos necesarios; como económicos, psicosociales y materiales. Las percepciones de estos recursos necesarios determinan si las condiciones laborales son buenas o no.

### **D. Identificación de problemas:**

Condiciones laborales como posible causa de estrés laboral

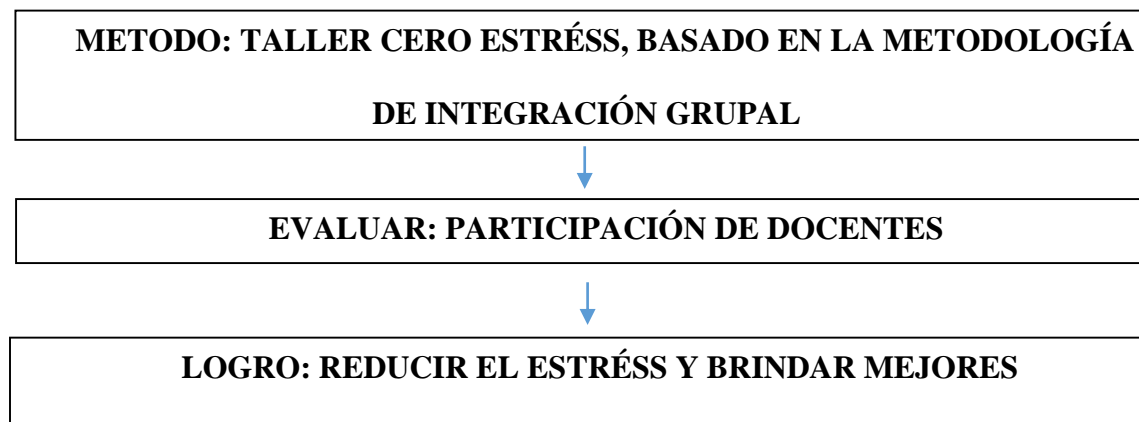
| CAUSA RAIZ   |
|--|
| 1. Entorno físico, tecnológico y recursos inadecuados. |
| 2. Poca motivación y mucha presión.                    |
| 3. Remuneraciones poco atractivas y equitativas.       |



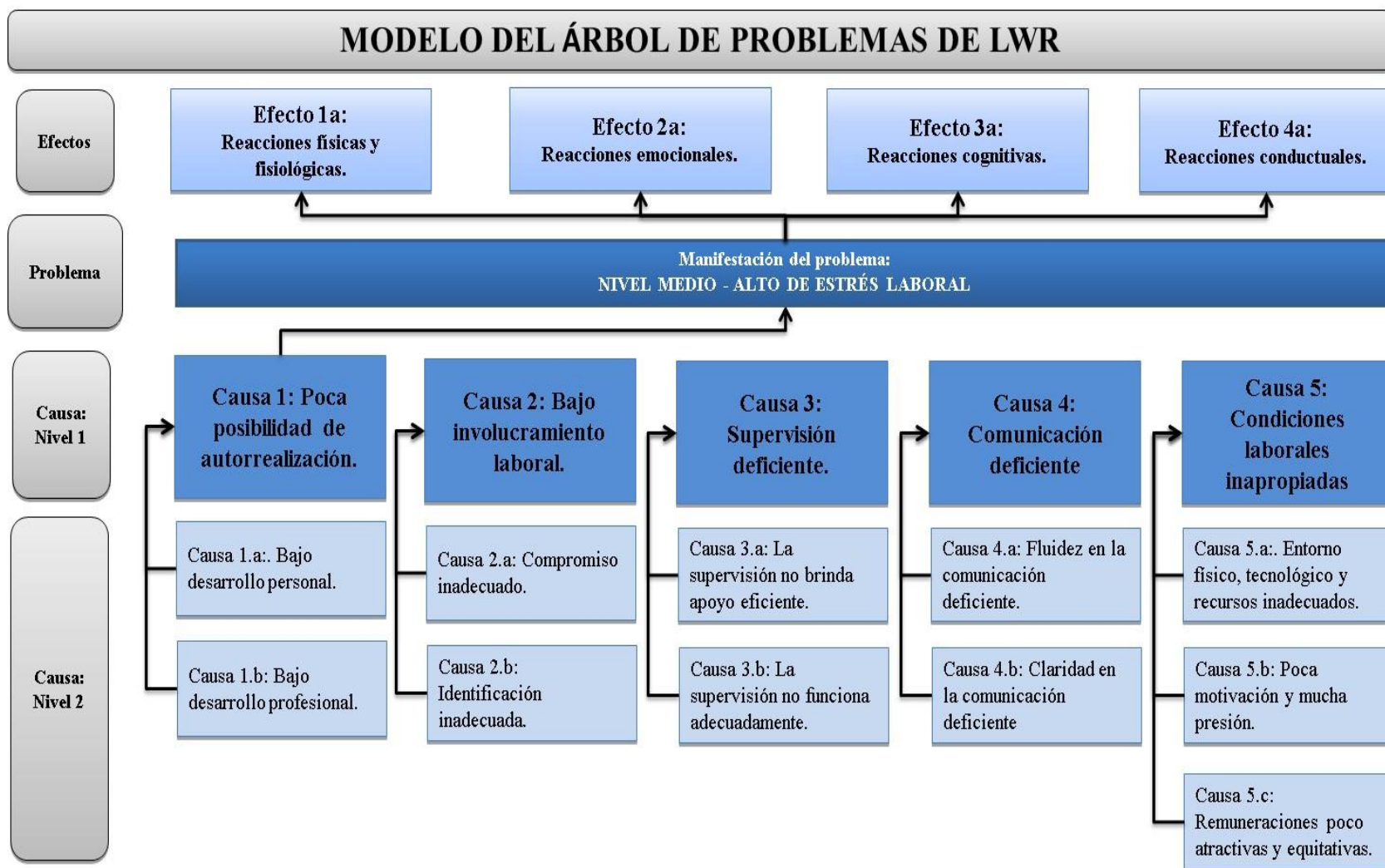
**E. Dimensiones evaluadas:**

| VARIABLE             | DIMENSIONES              | INDICADORES                        |
|----------------------|--------------------------|------------------------------------|
| Clima organizacional | Autorrealización         | Desarrollo personal                |
|                      |                          | Desarrollo profesional             |
|                      | Involucramiento laboral. | Compromiso con la organización     |
|                      |                          | Identificación con la organización |
|                      | Supervisión.             | Apoyo para las tareas              |
|                      |                          | Funcionamiento                     |
|                      | Comunicación.            | Fluidez en la comunicación         |
|                      |                          | Claridad en la comunicación        |
|                      | Condiciones laborales    | Elementos materiales               |
|                      |                          | Elementos psicológicos             |
|                      |                          | Elementos económicos               |

| VARIABLE        | DIMENSIONES                        | INDICADORES                            |
|-----------------|------------------------------------|--|
| Estrés Laboral. | Reacciones físicas y fisiológicas. | Trastornos musculoesqueléticos.        |
|                 |                                    | Desordenes gastrointestinales.         |
|                 |                                    | Desordenes de sueño.                   |
|                 | Reacciones emocional.              | Control de emociones.                  |
|                 |                                    | Irritabilidad.                         |
|                 |                                    | Insatisfacción.                        |
|                 |                                    | Estima personal.                       |
|                 | Reacciones cognitivas.             | Problemas de memoria y aprendizaje.    |
|                 |                                    | Problemas de atención y concentración. |
|                 |                                    | Resolución de problemas.               |
|                 | Reacciones conductuales.           | Apatía.                                |
|                 |                                    | Manías.                                |
|                 |                                    | Inadecuada toma de decisiones.         |
|                 |                                    | Esfuerzo disminuido.                   |



## F. Identificación de las principales causas raíz:



## **G. TALLERES**

### **TALLER: CERO ESTRÉS**

#### **i. Datos generales:**

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>1. Institución:</b>  | Instituto de Excelencia “Carlos Salazar Romero”. |
| <b>2. Denominación:</b> | Cero Estrés.                                     |
| <b>3. Dirigido a:</b>   | Personal docente                                 |
| <b>4. Sesiones:</b>     | 6 sesiones quincenales.                          |
| <b>5. Duración:</b>     | 2 horas por sesión.                              |
| <b>6. Fecha:</b>        | 10-04-2020.                                      |
| <b>7. Consultora:</b>   | Mg. Danixa Domínguez.                            |

#### **ii. Objetivo:**

El presente taller tiene como propósito que el personal docente desarrolle herramientas necesarias para afrontar las situaciones de estrés en el trabajo, además de contar con mejores condiciones laborales, las cuales permitirán controlarlo o disminuirlo de manera significativa.

#### **iii. Competencia:**

Los participantes lograrán potenciar sus habilidades para manejar adecuadamente el estrés en situaciones de presión y carga laboral.

#### **iv. Temario:**

- **Técnica Colpa:** Enfocada en mantener el ambiente de trabajo en orden y limpio, para reducir el estrés y potenciar el desempeño laboral.
- **Motivación al 120%:** Enfocada en el valor que tiene la motivación psicológica del personal, y el uso de técnicas a nivel individual y en equipo que generen un estado de ánimo positivo y bajos niveles de estrés.
- **El valor del reconocimiento:** Enfocada en la importancia del reconocimiento a la buena labor por parte del superior inmediato, que permita mejor satisfacción del personal, menor estrés y una mayor productividad.
- **No es una carga de trabajo, es un reto:** Enfocada a superar las situaciones de presión y carga en el trabajo del día a día, y asumir que cada labor es un reto que se debe superar.
- **Cooperación y apoyo moral entre compañeros de trabajo:** Enfocada a generar sinergia, cooperación y trabajo en equipo entre el personal docente, así como la cooperación fuera del horario de trabajo.

- **Finanzas personales y gestión de mi remuneración:** enfocada a brindar herramientas para una adecuada gestión de las finanzas personales y un mayor rendimiento de las remuneraciones, con el propósito de reducir el estrés, las preocupaciones y la ansiedad relacionadas al dinero.

**v. Actitudes:**

- Actúa con respeto y honestidad.
- Muestra responsabilidad.
- Evidencia trabajo en equipo.
- Actitud activa.

**vi. Secuencia metodológica:**

**Sesión 1: Técnica Colpa.**

| ACTIVIDADES DE INICIO  | MEDIOS Y MATERIALES   | TIEMPO |
|--|---|--------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentación del capacitador dando la bienvenida a los docentes.</li> <li>▪ Presentación de un video motivador.</li> <li>▪ Introducción a la técnica Colpa.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ Plumones</li> <li>▪ Proyector multimedia</li> </ul>   | 10´    |
| ACTIVIDADES DE PROCESO   | MEDIOS Y MATERIALES   | TIEMPO |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El capacitador expone en diapositivas la temática de la sesión.</li> <li>▪ Los trabajadores participan en la Dinámica 1.</li> <li>▪ El capacitador expone en diapositivas la temática de la sesión.</li> <li>▪ Los trabajadores participan en la Dinámica 2.</li> <li>▪ El capacitador expone en diapositivas la temática de la sesión.</li> <li>▪ Los trabajadores participan en la Dinámica 3.</li> <li>▪ Retroalimentación.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proyector multimedia</li> <li>▪ Diapositivas</li> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ Plumones</li> <li>▪ Impresos</li> <li>▪ Post-it</li> <li>▪ Papelotes</li> </ul> | 100´   |
| ACTIVIDADES FINALES  | MEDIOS Y MATERIALES   | TIEMPO |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recoger Opiniones</li> <li>▪ Sugerencias.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentación multimedia</li> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ plumones</li> </ul>  | 10´    |

## Sesión 2: Motivación al 120%.

| ACTIVIDADES DE INICIO  | MEDIOS Y MATERIALES   | TIEMPO |
|--|---|--------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentación del capacitador dando la bienvenida a los maestros</li> <li>▪ Presentación de un video motivador.</li> <li>▪ Introducción a la motivación laboral.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ Plumones</li> <li>▪ Proyector multimedia</li> </ul>   | 10´    |
| ACTIVIDADES DE PROCESO   | MEDIOS Y MATERIALES   | TIEMPO |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El capacitador expone en diapositivas la temática de la sesión.</li> <li>▪ Los trabajadores participan en la Dinámica 1.</li> <li>▪ El capacitador expone en diapositivas la temática de la sesión.</li> <li>▪ Los trabajadores participan en la Dinámica 2.</li> <li>▪ El capacitador expone en diapositivas la temática de la sesión.</li> <li>▪ Los trabajadores participan en la Dinámica 3.</li> <li>▪ Retroalimentación.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proyector multimedia</li> <li>▪ Diapositivas</li> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ Plumones</li> <li>▪ Impresos</li> <li>▪ Post-it</li> <li>▪ Papelotes</li> </ul> | 100´   |
| ACTIVIDADES FINALES  | MEDIOS Y MATERIALES   | TIEMPO |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recoger Opiniones</li> <li>▪ Sugerencias.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentación multimedia</li> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ plumones</li> </ul>  | 10´    |

## Sesión 3: El valor del reconocimiento

| ACTIVIDADES DE INICIO  | MEDIOS Y MATERIALES   | TIEMPO |
|--|---|--------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentación del capacitador dando la bienvenida a la sesión</li> <li>▪ Presentación de un video motivador.</li> <li>▪ Introducción al valor del reconocimiento laboral.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ Plumones</li> <li>▪ Proyector multimedia</li> </ul> | 10´    |

| <b>ACTIVIDADES DE PROCESO</b>  | <b>MEDIOS Y MATERIALES</b>  | <b>TIEMPO</b> |
|--|---|---------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El capacitador expone en diapositivas la temática de la sesión.</li> <li>▪ Los trabajadores participan en la Dinámica 1.</li> <li>▪ El capacitador expone en diapositivas la temática de la sesión.</li> <li>▪ Los trabajadores participan en la Dinámica 2.</li> <li>▪ Retroalimentación.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proyector multimedia</li> <li>▪ Diapositivas</li> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ Plumones</li> <li>▪ Impresos</li> <li>▪ Post-it</li> <li>▪ Papelotes</li> </ul> | 100´          |
| <b>ACTIVIDADES FINALES</b>   | <b>MEDIOS Y MATERIALES</b>  | <b>TIEMPO</b> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recoger Opiniones</li> <li>▪ Sugerencias.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentación multimedia</li> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ plumones</li> </ul>  | 10´           |

#### **Sesión 4: No es una carga de trabajo, es un reto**

| <b>ACTIVIDADES DE INICIO</b>   | <b>MEDIOS Y MATERIALES</b>  | <b>TIEMPO</b> |
|--|---|---------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bienvenida a la sesión</li> <li>▪ Presentación del capacitador</li> <li>▪ Presentación de un video motivador.</li> <li>▪ Introducción a la carga y el reto en el trabajo.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ Plumones</li> <li>▪ Proyector multimedia</li> </ul>   | 10´           |
| <b>ACTIVIDADES DE PROCESO</b>  | <b>MEDIOS Y MATERIALES</b>  | <b>TIEMPO</b> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El capacitador expone en diapositivas la temática de la sesión.</li> <li>▪ Los trabajadores participan en la Dinámica 1.</li> <li>▪ El capacitador expone en diapositivas la temática de la sesión.</li> <li>▪ Los trabajadores participan en la Dinámica 2.</li> <li>▪ El capacitador expone en diapositivas la temática de la sesión.</li> <li>▪ Los trabajadores participan en la Dinámica 3.</li> <li>▪ Retroalimentación.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proyector multimedia</li> <li>▪ Diapositivas</li> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ Plumones</li> <li>▪ Impresos</li> <li>▪ Post-it</li> <li>▪ Papelotes</li> </ul> | 100´          |

| <b>ACTIVIDADES FINALES</b>  | <b>MEDIOS Y MATERIALES</b>   | <b>TIEMPO</b> |
|---|--|---------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recoger Opiniones</li> <li>▪ Sugerencias.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentación multimedia</li> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ plumones</li> </ul> | 10´           |

### **Sesión 5: Cooperación y apoyo moral entre compañeros de trabajo**

| <b>ACTIVIDADES DE INICIO</b>   | <b>MEDIOS Y MATERIALES</b>  | <b>TIEMPO</b> |
|--|---|---------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bienvenida a los docentes</li> <li>▪ Presentación de un video motivador.</li> <li>▪ Introducción a la cooperación y apoyo moral.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ Plumones</li> <li>▪ Proyector multimedia</li> </ul>   | 10´           |
| <b>ACTIVIDADES DE PROCESO</b>  | <b>MEDIOS Y MATERIALES</b>  | <b>TIEMPO</b> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El capacitador expone en diapositivas la temática de la sesión.</li> <li>▪ Los trabajadores participan en la Dinámica 1.</li> <li>▪ El capacitador expone en diapositivas la temática de la sesión.</li> <li>▪ Los trabajadores participan en la Dinámica 2.</li> <li>▪ Retroalimentación.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proyector multimedia</li> <li>▪ Diapositivas</li> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ Plumones</li> <li>▪ Impresos</li> <li>▪ Post-it</li> <li>▪ Papelotes</li> </ul> | 100´          |
| <b>ACTIVIDADES FINALES</b>   | <b>MEDIOS Y MATERIALES</b>  | <b>TIEMPO</b> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recoger Opiniones</li> <li>▪ Sugerencias.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentación multimedia</li> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ plumones</li> </ul>  | 10´           |



## Sesión 6: Finanzas personales y gestión de mi remuneración

| ACTIVIDADES DE INICIO  | MEDIOS Y MATERIALES   | TIEMPO |
|--|---|--------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bienvenida a los docentes, y presentación de la sesión.</li> <li>▪ Presentación de un video motivador.</li> <li>▪ Introducción a las finanzas personales.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ Plumones</li> <li>▪ Proyector multimedia</li> </ul>   | 10´    |
| ACTIVIDADES DE PROCESO   | MEDIOS Y MATERIALES   | TIEMPO |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El capacitador expone en diapositivas la temática de la sesión.</li> <li>▪ Los trabajadores participan en la Dinámica 1.</li> <li>▪ El capacitador expone en diapositivas la temática de la sesión.</li> <li>▪ Los trabajadores participan en la Dinámica 2.</li> <li>▪ El capacitador expone en diapositivas la temática de la sesión.</li> <li>▪ Los trabajadores participan en la Dinámica 3.</li> <li>▪ Retroalimentación.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proyector multimedia</li> <li>▪ Diapositivas</li> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ Plumones</li> <li>▪ Impresos</li> <li>▪ Post-it</li> <li>▪ Papelotes</li> </ul> | 100´   |
| ACTIVIDADES FINALES  | MEDIOS Y MATERIALES   | TIEMPO |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recoger Opiniones</li> <li>▪ Sugerencias.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentación multimedia</li> <li>▪ Pizarra</li> <li>▪ plumones</li> </ul>  | 10´    |

## **ANEXO 8: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico.**

### **DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

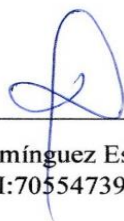
Yo, Danixa Domínguez Escudero, estudiante del Programa Académico de Doctorado en Administración de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con el DNI 70554739, con el artículo titulado:

“Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo pertenece a mi autoría.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se derive, sometiénome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, no cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, Enero 2020.



---

Danixa Domínguez Escudero  
DNI:70554739

## ANEXO 9: Pantalla de turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1240669255&iu=1088032488&lang=es&ro=103&s=1

feedback studio | Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019

7 de 21

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctora en Administración

AUTORA:  
M<sup>g</sup>. Danisa Domínguez Escudero (ORCID: 0000-0001-5870-3066)

ASESORA:  
Dra. Carmen Elena Carbonell García (ORCID: 0000-0001-9026-2714)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gerencias Funcionales

CHIMBOTE – PERÚ  
2019

**Resumen de coincidencias**

**6 %**

Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés (Beta)


Coincidencias

|   |                            |      |   |
|---|----------------------------|------|---|
| 1 | Entregado a Universida...  | 3 %  | > |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe     | 1 %  | > |
| 3 | Entregado a Fundación...   | <1 % | > |
| 4 | www.scielo.org.pe          | <1 % | > |
| 5 | repositorio.unh.edu.pe     | <1 % | > |
| 6 | Entregado a Universida...  | <1 % | > |
| 7 | es.scribd.com              | <1 % | > |
| 8 | repositorio.autonomia.e... | <1 % | > |

Página: 1 de 56 | Número de palabras: 18515 | Text-only Report | High Resolution | Activado

11:08 a.m.  
10/01/2020

## ANEXO 10: Acta de aprobación de originalidad de tesis

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>ACTA DE APROBACIÓN DE<br/>ORIGINALIDAD DE TESIS</b> | Código : F06-PP-PR-02.02<br>Versión : 09<br>Fecha : 23-03-2018<br>Página : 1 de 1 |
|---|--|---|

Yo, Dra. Carmen Elena Carbonell García, Docente de Posgrado del programa de DOCTORADO EN ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo CHIMBOTE, revisor de la tesis titulada:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL INSTITUTO DE EXCELENCIA CARLOS SALAZAR ROMERO - 2019.**

del estudiante

**DOMÍNGUEZ ESCUDERO, DANIXA**

Constato que la investigación tiene un índice de similitud de 6 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ciudad de Chimbote, miércoles 22 de enero de 2020



Firma

Docente: Dra. Carmen Elena Carbonell García

DNI: ...19528879...

## ANEXO 11: Formulario de autorización para la publicación electrónica de las tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

#### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Dominguez Escudero Danixa  
D.N.I. : 70554739  
Domicilio : Jr. Pallasa No 400 - Pensacola  
Teléfono : Fijo : Móvil : 986933394  
E-mail : dedanixa@gmail.com

#### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :  
Escuela :  
Carrera :  
Título :

☒ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado : Doctora  
Mención : Administración

☒ Doctorado

#### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Danixa Dominguez Escudero

Título de la tesis:

Clima organizacional y estrés laboral en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero - 2019

Año de publicación : 2020

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 22/04/2020

## ANEXO 12: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CODIGO

052-2020-F4-0101

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE POSGRADO Mg. JORGE FAVIO VARGAS LLUMPO A LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**DOMÍNGUEZ ESCUDERO, DANIXA**

INFORME TITULADO:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN EL INSTITUTO DE EXCELENCIA CARLOS SALAZAR ROMERO - 2019.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**DOCTORA EN ADMINISTRACION**

SUSTENTADO EN FECHA: **miércoles 22 de enero de 2020**

NOTA O MENCIÓN: Quince (15)



  
**Mg. Jorge Favio Vargas Llumpo**  
Firma del Encargado de Investigación